

УДК 371.212:159.9

Е. Б. Тринчук

руководитель отдела по связям с работодателями
и содействию в трудоустройстве студентов,
Одесский национальный экономический университет

ОБУЧЕНИЕ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ВУЗА

В статье речь идет о переходе в ОНЭУ на компетентностный подход к обучению студентов, что по мнению автора существенно облегчит профессиональную социализацию студентов при поиске своего первого места работы. Использование системы компетенций позволяет определить совокупность знаний, умений, навыков, необходимых обучаемому для успешной профессиональной реализации, а также является средством формирования учебных целей. На основе анализа средств описания компетенций предложена многокомпонентная модель компетенции. Использование предложенной модели и компетентностного подхода для разработки учебных курсов проиллюстрировано на примере создания модели компетенций выпускника ОНЭУ по специальности «Управление персоналом и экономика труда».

Ключевые слова: профессиональная готовность, компетенции, компетентностный подход в образовании, самоопределение, самомотивация, социализация личности.

Актуальность исследования. Проблема формирования готовности к профессиональной деятельности современного студента актуальна сегодня как никогда. Современный студент хочет работать уже со второго или третьего курса. А готов ли он внутренне к трудовой деятельности в восемнадцать лет и что формирует эту готовность?

Рост компетентностного подхода в обучении вызвал глубокий интерес к формированию личностных компетенций, которые способствуют успешной реализации студентов в профессиональной сфере, факторам, условиям и средствам их формирования. Проблема изучения готовности к профессиональной деятельности студента является наиболее востребованной, т. к. переоценка значимости многих ценностных ориентиров, переосмысление своего места в обществе, принятие на себя ответственности за результаты жизнедеятельности скрыты в мотивах личности и требуют не только познания, но и управления их формированием. В едином процессе социализации-индивидуализации проявляется неспособность личности интегрироваться в новую социокультурную ситуацию, происходит психологическая деформация личности в отношениях к окружающим и к себе — это обостряет проблему профессиональной социализации.

Результаты образования, компетенции и компетентностный подход (обучение на основе компетенций) получают в образовании все больший статус благодаря расширяющемуся употреблению, в том числе в официаль-

ных украинских и международных документах. В Берлинском коммюнике (2003 г.) признано необходимым выработать структуру сравнимых и совместимых квалификаций для национальных систем высшего образования, что позволило бы описать квалификации с точки зрения рабочей нагрузки, уровня, результатов обучения, компетенций и профиля (для удовлетворения многообразных личных и академических потребностей, а также запросов рынка труда) [6].

Что же такое компетенции, компетентностный подход, и в чем заключается их инновационный потенциал?

Компетентностный подход предполагает, что основной акцент делается не просто на получении обучающимися некоторой суммы знаний и умений, но и на формировании системного набора компетенций. Источником формирования такого подхода являются объективные требования современной «экономики знания», в которой более значимыми и эффективными для успешной профессиональной деятельности являются не разрозненные знания, но обобщенные умения, проявляющиеся в умении решать жизненные и профессиональные проблемы, способности к иноязычному общению, подготовка в области информационных технологий и др.

Под компетенцией понимается личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач и готовность к своей профессиональной роли в той или иной области деятельности. Понятие «компетенция» включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним [5].

Так, например, компетенции менеджера могут включать в себя: системность мышления, умение анализировать ситуацию, навыки ведения переговоров и управления персоналом, знания в соответствующей области экономики и т. д. Исходя из данного определения, представим структуру компетенции как отображение триады «Знания, Умения, Способности» (рис. 1).

Компетентностный подход предполагает не просто передачу знаний от преподавателя к студенту, а формирование у будущих выпускников необходимых для профессиональной деятельности знаний, умений, навыков и широкого спектра социально-личностных и профессиональных компетенций. Таким образом, в широком контексте именно компетентностный подход является основой формирования готовности будущих выпускников к профессиональной деятельности. В связи с этим:

- внедрение в образовательный процесс компетентностного подхода осуществляется параллельно с общемировой тенденцией интеграции образовательного пространства, рынков труда, рабочей силы, и выработки единых критериев оценки специалиста, подготовленного в различных странах;

- приоритеты образования тесно связываются с понятиями новых стандартов образования, компетенций, свободного выбора альтернативных сценариев жизнедеятельности;

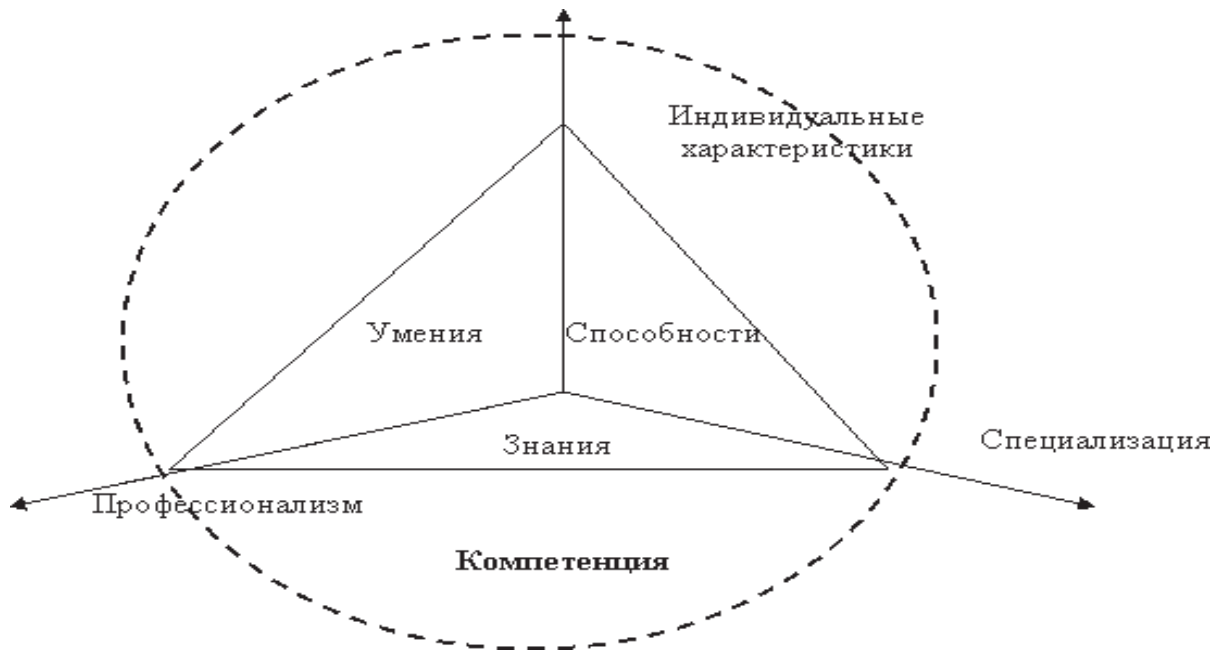


Рис. 1. Структура компетенции

- оценка результатов образования смещается с понятий «подготовленность», «образованность» на понятия «компетенция» и «компетентность» обучающихся и степени готовности их к профессиональной деятельности.

Вместе с тем, перечисленные приоритеты и принципы образования на наш взгляд недостаточно отражены в образовательном процессе высших учебных заведений, а именно:

- не определены цели образования в понятиях «компетентность», «опыт профессиональной деятельности»;
- образовательный процесс ориентируется на традиционные знания, умения, навыки в противоположность профессиональным компетенциям;
- формы и методы организации учебных занятий подбираются без учета компетенций и формирования готовности к профессиональной деятельности;
- содержательные и операционные блоки программ обучения недостаточно отражают технологии и техники, формирующие «опыт будущей профессиональной деятельности», профессиональную компетентность будущего специалиста.

Зарубежные исследователи рассматривают компетенции с позиции личностно-деятельностного подхода: относят компетенцию профессионала к особому роду диспозиции самоорганизации личности или к ключевым личностным ресурсам.

Российские ученые, например М. А. Чошанов, связывает это понятие с желанием будущего специалиста работать по специальности, с его профессиональной подготовкой: «На наш взгляд, целевая установка на подготовку высококвалифицированных специалистов, в совершенстве владеющих избранной профессией, в реальных условиях средней и даже высшей профессиональной школы является не чем иным, как благим нежеланием.

Компетентность — это состояние адекватного выполнения задачи, постепенное обновление знаний, овладение новой информацией для успешного применения в определенных ситуациях, умение применять эти знания на практике, способность среди множества решений выбрать наиболее оптимальное, аргументировано отвергнуть неверное решение» [7].

Н. С. Розов подходит к пониманию проблемы как совокупности аспектов: смыслового (адекватность осмысления ситуации, адекватную постановку и продуктивное решение профессиональных обязанностей и задач в ней) и коммуникативного (адекватность общения соответствующим культурным образцам и нормам взаимоотношений).

Профессиональная компетентность рассматривается А. К. Марковой как достижение человеком такого психологического состояния, которое позволяет действовать ему самостоятельно и ответственно при выполнении трудовых функций, достигая существенных результатов.

Следует отметить, что в современном обществе уже достаточно продолжительное время наблюдается значительный разрыв между профессиональной подготовкой выпускников вузов и реальными требованиями рынка труда (рис. 2). Знания оторваны от практики — главная и наиболее часто звучащая претензия работодателей к выпускникам вузов сегодня [6]. Это может проявляться по-разному: невысокий уровень подготовки; сильно завышенная самооценка; слабая подготовленность к трудоустройству; оторванность знаний от практики; психологическая неподготовленность к работе; отсутствие представления о нормах поведения в бизнес-среде; неспособность управлять работниками простых профессий; отсутствие понимания работы компании, адекватных представлений о структуре, правилах игры, субординации; низкий уровень современных экономических и юридических знаний; нечеткое представление о существующих должностных обязанностях и др. Вуз не дает студенту понимания процесса работы компании, т. е. не формирует его профессиональную готовность к трудовой деятельности.

Приобретаемая студентом в учебном заведении квалификация соответствует образовательно-квалификационному уровню государственного стандарта образования и позволяет решать широкий круг стандартных задач, предусмотренных учебной программой, в то время, как профессиональная деятельность в каждой отдельно взятой организации требует от сотрудника умений решать конкретные, специализированные, порой весьма узконаправленные, профессиональные задачи разного уровня сложности.

Надо понимать и то, что сегодняшнее молодое поколение резко отличается практичностью и нацеленностью на результат. Современный студент хочет знать, для чего он учит ту или другую дисциплину, где он сможет применить эти знания, и сколько за них получить, а полная потеря мотивов обучения у студентов, вообще грозит невозможностью передачи каких-либо знаний в академической среде.

Профессиональная компетентность выступает как одна из трёх основных подструктур личности специалиста наряду с профессиональной направленностью и профессионально-значимыми качествами личности, обуславливающими реализацию ее профессиональной деятельности.

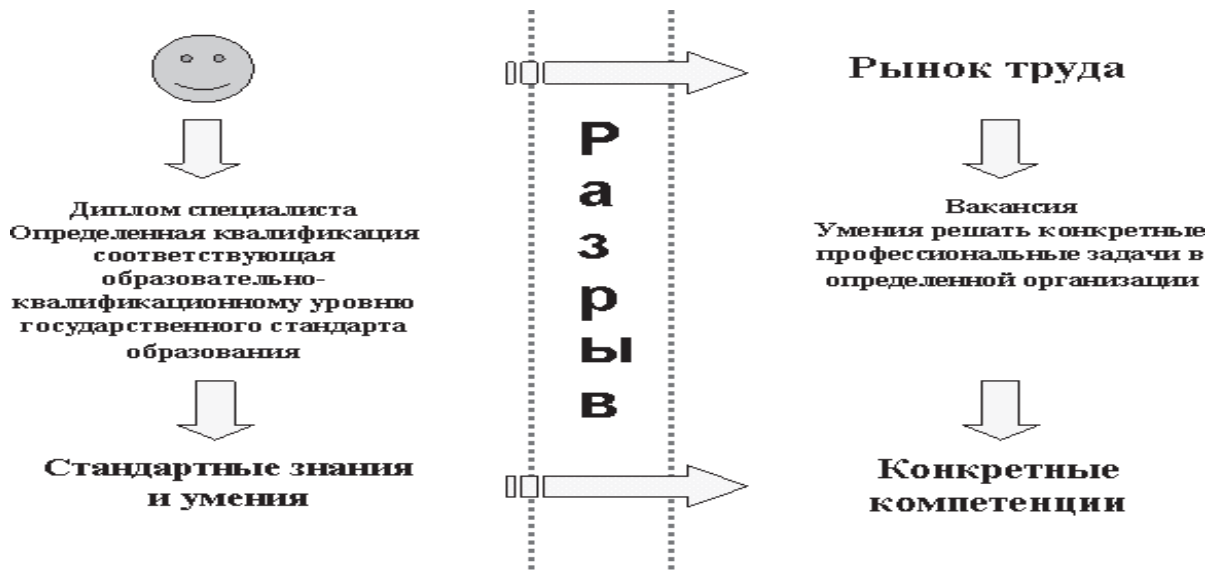


Рис. 2. Разрыв между требованиями рынка труда и знаниями выпускников вуза

Направленность на профессию — это интегральное качество личности, определяющее отношение к профессии, потребность в профессиональной деятельности и готовность к ней. В теории педагогики под профессиональной направленностью понимают совокупность профессиональных интересов и склонностей человека, а также его профессионально важных качеств и опыт профессиональной деятельности, обуславливающих его личные предпочтения в определённой сфере трудовой деятельности. Направленность личности характеризует следующие качества: профессиональная позиция, профессионально-ценностная ориентация, мотивы, призвание, общественная активность, доминантность, социальный оптимизм.

Чтобы студент (будущий специалист) смог наиболее полно реализовать себя в конкретных видах трудовой деятельности, он должен быть готовым к ней, т. е. быть профессионально компетентным — обладать совокупностью осознанных профессиональных знаний, умений и навыков и уметь применять их на практике.

Структура профессиональной компетентности студентов экономического вуза должна включать в себя следующие компоненты:

- аксиологический — будущий специалист обладает внутренней убежденностью в необходимости получения экономических знаний;
- когнитивный — выпускник имеет необходимые знания о методах и современных механизмах экономической деятельности;
- мотивационный — развито желание, интерес и потребность в получении квалификации экономиста;
- операциональный — владеет профессиональными умениями и навыками для квалифицированного выполнения своей трудовой деятельности;
- эмоционально-волевой — развита психологическая готовность к осуществлению профессиональной деятельности.

Компетентностный подход стал в последние годы де-факто стандартом в сфере образования многих западных стран. ОНЭУ, как инновационный университет, ведет активную работу по внедрению компетентностного подхода в свой образовательный процесс.

Под компетентностным подходом к проектированию ОЖХ станем понимать метод моделирования результатов образования как норм его качества. Это будет означать:

- отражение в системном и целостном виде образа результата образования;
- формирование результатов как признаков готовности студента/выпускника продемонстрировать соответствующие компетенции;
- определение структуры последних.

Компетентностный подход требует переориентации на студентоцентрированный характер образовательного процесса, использования ECTS (или совместимой с ней системы) и модульных технологий организации образовательного процесса [2].

Компетенции можно разделить на две группы: те, которые относятся к общим (универсальным, ключевым, надпрофессиональным), и те, которые можно назвать предметно-специализированными (профессиональными).

Европейскими экспертами предлагается использовать понятия общих и специальных компетенций [2].

К общим компетенциям относятся:

– инструментальные (общенаучные), включающие базовые общие знания в области математики и естественных наук, гуманитарных и социально-экономических наук; базовые компьютерные и лингвистические науки; умение извлекать и анализировать информацию из различных источников; способность понимать и использовать новые идеи; способность организовать и спланировать работу и пр.;

– межличностные (социально-личностные), включающие способность к критике, терпимость, умение работать в коллективе, общая культура, приверженность к этическим ценностям;

– системные (в том числе — организационно-управленческие), включающие способность применять полученные знания на практике; способность к адаптации к новым ситуациям; знание организационно-правовых основ своей деятельности, способность организовать работу и др.

К специальным (профессиональным) компетенциям причисляют:

– базовые общепрофессиональные знания, умения в избранной сфере деятельности;

– профессионально профилированные (специализированные) знания в соответствии с конкретной профилизацией или специализацией выпускника.

Выделяют три основных требования, соответствие которым создает психологические основы профессионализма.

Первое — наличие устойчивого умения управлять собой на основе трех «С»:

- самоопределение — личностное и профессиональное;

- самоорганізація — воля, знання, стабільне данне;
- самореалізація — самомотивація, установка на труд и на успех.

Второе — высокая культура личности, которая раскрывается через порядочность и деловитость (умение держать слово), человечность (сострадание, сопереживание), коммуникабельность (умение наладить взаимопонимание).

Третье — высокая культура профессионального мышления (прежде всего экономический образ мышления) и поведения.

Таким образом, следует различать требования к личным качествам работника, которые создают личностные предпосылки овладения профессией, и требования к его профессиональным качествам, т. е. к уровню освоения навыков и методик, необходимых в рассматриваемой области.

Обобщая апробированные на практике квалификационные требования к знаниям, умениям, мировоззренческим, гражданственным, профессиональным, личностным качествам будущего специалиста, зафиксированные в действующих государственных образовательных стандартах, а также теоретические ориентиры в отношении требований профессии экономиста к личностным качествам их обладателя — позволили построить модель компетенций экономиста.

Представленная ниже модель компетенций является ориентиром для разработки более детальной компетентностной модели специалиста и проектирования учебно-воспитательного процесса, направленного на развитие у студентов научно-теоретических знаний, в том числе специальных знаний в области финансовых технологий, профессиональных умений и навыков, опыта, устойчивой потребности быть компетентным специалистом, и в целом — на формирование готовности выпускника не только к профессиональной деятельности, а и к профессиональному росту и совершенствованию (в перспективе).

На сегодняшний день отдел по связям с работодателями и содействию трудоустройству студентов ОНЭУ намерен активно участвовать в создании динамично развивающейся карты компетенций, как всего вуза, так и профиля (модели) компетенций по каждой специальности подготовки специалистов в ОНЭУ. Основное, как нам кажется — это создание таких механизмов и инструментов, которые дают основание не на одноразовый законченный эксперимент по созданию таких профилей, а на динамический, самонастраивающийся профиль компетенций выпускника, соответствующий постоянно меняющемуся рынку труда. «Пилотный» проект этого исследования решено было провести на кафедре «Управления персоналом и экономики труда».

В рамках «пилотного» проекта этого исследования была предложена следующая модель компетенций выпускника специальности: «Управления персоналом и экономики труда»:

Социально-личностные компетенции

Социально-личностные компетенции характерны для любого классического университетского образования. Они формируют основу личности выпускника, и остаются наиболее стабильными на протяжении всей жизни. Для выпускников специальности «Управление персоналом и экономика

труда» характерно усиление ряда профилей компетенций, связанных, в первую очередь, с коммуникативными компетенциями.

Социально-личностные компетенции представлены следующим профилем:

1. Способность к самостоятельной работе и обучению.
2. Способность к эффективному общению (устному и письменному).
3. Способность привлекать и удерживать работников высокого класса.
4. Способность работать в команде.
5. Способность добиваться результатов.
6. Способность к быстрой адаптации к новым ситуациям.
7. Умение мотивировать и воодушевлять других.
8. Понимание политики и рабочих процедур организации.
9. Способность быть толерантным.
10. Способность брать ответственность за выполнение задач.

Инструментальные компетенции

Программа стратегического развития ОНЭУ (2010–2015 гг.) предполагает резкое увеличение доли образовательных практик в учебном процессе. Основными формами таких практик для студентов данной специальности могут стать моделирование работы кадровых служб организаций, открытие новых филиалов кафедр на современных предприятиях, стажировки в компаниях и государственных органах, проведение собственных исследовательских и бизнес-проектов по заказам работодателей.

Профили компетенций, связанные с применением знаний на практике, включают, но не ограничиваются, следующими компетенциями:

1. Умение организовывать и проводить переговоры.
2. Умение работать на компьютере.
3. Способность к эффективной презентации своего проекта или компании в рамках национальных и международных выставок и конференций.
4. Умение выступать посредником в разрешении конфликтов.
5. Умение использовать информационные средства, компьютерные программы.
6. Умение строить многофункциональные команды.
7. Способность к чтению и восприятию специализированных текстов на иностранных языках.
8. Способность выдавать и исполнять практические рекомендации по необходимым действиям.
9. Способность к эффективному поиску информации в Интернете, включая поисковые системы и базы данных.

Специальные профессиональные компетенции (СПК)

Компетенции всегда связаны со знаниями. В случае профессиональных (предметно-специализированных) компетенций эта связь очень тесная. Специальные профессиональные компетенции составляют основу компетентностной модели, лежащей в основе подготовки выпускников ОНЭУ по специальности: «Управление персоналом и экономика труда». Владение

портфелем профессиональных инструментов является обязательным требованием для успешной карьеры, как в международных, так и украинских организациях государства и бизнеса.

1. Аналитические:

- уметь анализировать численность и структуру персонала;
- выявлять потребности в обучении персонала;
- уметь анализировать трудовые процессы и затраты рабочего времени;
- уметь анализировать использование фонда оплаты труда.

2. Нормопроектные:

- определять трудоёмкость производственных программ;
- планировать численность персонала;
- рассчитывать баланс рабочего времени;
- планировать продуктивность труда;
- уметь нормировать труд;
- уметь выполнять экономические расчеты.

3. Организационные:

- уметь организовать профессиональный отбор работников на вакантные места;
- уметь организовать процесс найма, перемещения и увольнения работников;
- уметь организовать выявление профессиональной ориентации у молодежи;
- уметь организовать процесс предоставления отпусков;
- уметь организовать процесс защиты в случае возникновения чрезвычайной ситуации.

4. Контрольные:

- контролировать выполнение штатной дисциплины;
- контролировать использование рабочего времени;
- контролировать соблюдение и выполнение требований безопасности труда.

5. Учетно-статистические:

- уметь вести учет выполнения плановых заданий;
- уметь вести учет персонала;
- уметь вести учет заработной платы;
- уметь вести учет трудоемкости;
- Уметь вести учет отработанного рабочего времени.

6. Информационные:

- быть способным обеспечивать свои информационные потребности;
- быть способным обслуживать информационные потребности работников организации;
- уметь подготовить информацию по запросу руководителя.

Теоретические ориентиры по реализации компетентного подхода при формировании готовности студентов к будущей профессиональной деятельности позволяют сформулировать следующие выводы:

– формирование готовности к профессиональной деятельности предполагает не просто передачу знаний, умений и навыков от преподавателя

к студенту, а формирование у будущих выпускников профессиональной компетентности, как основного результата освоения образовательной программы. Поэтому использование компетентностного подхода должно стать обязательным при проектировании учебно-воспитательного процесса;

– профессиональная компетентность будущего экономиста представляет собой совокупность следующих составляющих его готовности к профессиональной деятельности, в формировании которых важное значение имеет не только содержание образования, но и весь комплекс взаимодействия учащихся с образовательной средой учебного заведения в целом:

- профессиональные знания;
- профессиональные умения и практические навыки, предполагающие умение применять специальные знания для практического решения профессиональных задач;
- соответствующие профессиональному выбору качества личности: нравственно-мотивационные, социальные, психологические и др.

– реализация компетентностного подхода предполагает построение модели компетенций, которая в обобщенном виде должна описывать структуру и способы профессиональной деятельности, содержать характеристику профессиональных задач и функций; выделять психологические качества специалиста, обеспечивающие эффективность конкретных видов деятельности; содержать информационно-технологический компонент готовности личности к профессиональной деятельности. Используемые на практике традиционные формы представления профессиограмм ОКХ отраслевых стандартов высшей школы являются достаточно общими, не вполне соответствуют подходам, складывающимся в мировой образовательной практике и нуждаются в совершенствовании;

– формирование готовности студентов к будущей профессиональной деятельности с учетом компетентностного подхода предъявляет требования к формированию образовательной среды учебного заведения, требует создания определенных психолого-педагогических условий и построения соответствующей модели процесса подготовки студентов.

На сегодняшний день исследование продолжается. Наша работа должна подтвердить справедливость гипотезы о том, что компетентностный подход является необходимым условием профессиональной социализации личности студентов-экономистов, поскольку обеспечивает сформированность ключевых полифункциональных социально-профессиональных компетенций студентов, как основы готовности их к будущей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Отраслевой стандарт высшего образования, образовательно-квалификационная характеристика магистра, специалиста и магистра по специальности 8.050109 — «Управление персоналом и экономика труда». — К. : Министерство образования и науки Украины, 2003. — 61 с.
2. Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и мето-

- дические вопросы): методическое пособие / В. И. Байденко. — М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. — 114 с.
3. Галушкина М. Задать тренды // Эксперт. — М. : Издательская группа «Эксперт», 2006. — № 1–2(496). — С. 14–24.
 4. Добренъков В. И. Методы социологического исследования / А. И. Кравченко, В. И. Добренъков : учебник. — М. : ИНФА — М, 2004. — 768 с.
 5. Зимняя И. А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. — М. : Издательская группа «Логос», 2003. — № 5. — С. 34–42.
 6. О реализации положений Болонской декларации в системе высшего профессионального образования Украины. [Электронный ресурс]: официальный сайт МОН Украины: www.mon.gov.ua
 7. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: методическое пособие. — М. : Народное образование, 1996. — 160 с.

О. Б. Тринчук

керівник відділу зв'язків з роботодавцями
та сприяння в працевлаштуванні студентів,
Одеський національний економічний університет

НАВЧАННЯ ЗА КОМПЕТЕНЦІЯМИ ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІЧНОГО ВУЗУ

Резюме

У статті йдеться про перехід в ОНЕУ на компетентнісний підхід до навчання студентів, що на думку автора значно полегшить професійну соціалізацію студентів під час пошуку свого першого місця роботи. Використання системи компетенцій дозволяє визначити сукупність знань, умінь, навичок, необхідних тому, кого навчають для успішної професійної реалізації, а також є засобом формування навчальних цілей. На основі аналізу засобів опису компетенцій запропонована багатокomпонентна модель компетенції. Використання запропонованої моделі та компетентнісного підходу для розробки навчальних курсів проілюстровано на прикладі створення моделі компетенцій випускника ОНЕУ за спеціальністю: «Управління персоналом і економіка праці».

Ключові слова: професійна готовність, компетенції, компетентнісний підхід в освіті, самовизначення, самомотивація, соціалізація особистості.

E. Trinchuk

Relations Manager with employers
and assistance in employment of students
Odessa National University of Economics

**EDUCATION COMPETENCY AS A MAJOR FACTOR
IN THE FORMATION OF READINESS TO PROFESSIONAL
STUDENTS OF ECONOMIC UNIVERSITIES**

Summary

In the article the question is about a transition in ONEU on the competence-based going near teaching of students, that in opinion of author substantially will facilitate professional socialization of students at the search of the first job. The use of the system of jurisdictions allows to define the aggregate of knowledges, abilities, skills, necessary to taught for successful professional realization, and also is the mean of forming of educational aims. On the basis of analysis of facilities of description of jurisdictions the multicomponent model of jurisdiction is offered. The use of the offered model and competence-based approach for development of educational courses is illustrated on the example of creation of model of jurisdictions of graduating student ONEU on speciality «Management and economy of labour a personnel».

Key words: professional commitment, competence, competence-based approach in education, self-determination, self-motivation, socialization.