

---

**ПЕДАГОГИКА**

---

УДК 37

***В.Н. Харченко****Ростовский институт защиты предпринимателя**г. Ростов-на-Дону, Россия*

nauka.rizp@yandex.ru

**ЗАПРОСЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ  
НА ИЗМЕНЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА ВУЗА****[*Kharchenko V. Modern economy requirements  
for the changing of the university graduate's competences*]**

The author's interpretation of the innovative conceptual integrated competency-based model paradigm as basis of organization of educational process is examined. The formation of professional competences is considered as a process of personal development learning included in the educational process, with a view to achieving professional competence.

Key words: ability to solve complex problems, critical and creative thinking system, creativity, managing people, coordination, collaboration skills, emotional intelligence, judgment and decision making, customer focus, cognitive flexibility, management attention, mindfulness, cooperation, communication skills, ability to set task, creative abilities, interdisciplinary, skills in information and communication technologies and the media.

Актуальность темы состоит в том, что на основе анализа различных трактовок категории «парадигма» нами была предложена конкурентообеспечивающая система организации высшего профессионального образования в вузе, которая названа инновационной концептуальной кластерной моделью организации образования. Инновационная концептуальная интегрированная модель подхода к оценке конкурентоспособности вуза нами введена в научное обращение в 2012 году [6] и предоставляет возможность, основываться на факторах, представляющих собой общие закономерности становления и конкурентоспособного развития вуза: 1) гармонизация образовательных парадигм, 2) интегративность науки и образования, 3) инновационные технологии обучения, 4) уровень организации интеллектуального труда обучающихся и преподавателей, 5) личностно-образовательное мировоззрение, 6) мобильность в предоставлении возможности получить образование, 7) сотрудниче-

ства с работодателями, 8) профессиональная компетентность, 9) конкурентоспособность негосударственного вуза – содействовать эффективности конкурентных отношений в сфере образования, если каждый из названных компонентов воспринимать как концептуальную идею, развиваемую в составляющие общей концепции вуза [7].

Эта модель предусматривает использование представлений о гармонизации образовательных парадигм, признании образовательной услуги объектом рыночных отношений, конкурентоспособности негосударственного экономического вуза в кластерной структуре, компетентностной парадигме как основе организации образовательного процесса для целей определения конкурентного потенциала вуза и может быть применена в процессе реализации стратегии развития. Актуальность обращения к теме исследования состоит также и в том, что в современных условиях чрезвычайно большой практический интерес представляет творческое применение Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) нового поколения, и именно поэтому рассмотрим подробно один из компонентов вышеназванной модели – «профессиональная компетентность».

*Профессиональная компетентность* представляется как концептуальная идея развития кластерной модели. Нами установлено, одной из важнейших идей в инновационной концептуальной кластерной модели подхода к оценке конкурентоспособности частного вуза является профессиональная *компетентность* и вся связанная с ее формированием деятельность образовательного учреждения и самого обучающегося. Формирование профессиональных компетенций рассматривается нами как процесс развития личности обучающегося, включенного в образовательный процесс с целью достижения профессиональной компетентности.

Концепция модернизации российского образования до 2010 года предусматривала введение категории как «*ключевые компетенции*» выпускника специалиста [7]. На наш взгляд, качество подготовки специалистов является многофакторным процессом и имеет прямое отношение к системе менеджмента качества образовательного учреждения. Можно говорить о качестве на федеральном, региональном уровне, а также на уровне образовательного учреждения, к примеру, частного вуза. Можно говорить о качестве результатов, процесса и модели, приводящих к запланированному результату.

Понятие компетентности, при всем вышеназванном, связано с результирующей компонентой образовательного процесса, поэтому понятие качество *подготовки специалиста* по значению представляется шире, чем *компетентность специалиста*. Вместе с тем, эти понятия могут находиться в таких отношениях как, средство или условие достижения цели образовательного процесса.

Понятие «*компетентность*» в структуре подготовки выпускника указывает на цель и результат, а качество представляется как последовательность освоения образовательной программы имеющей цели, содержание, средства определяемые, Федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) и результат. Поэтому компетентность характеризует качество достижения цели.

В настоящее время представляют интерес два подхода к пониманию ключевых компетенций. Ученый (А. Шелтон, Б. Оскарсон, В.И. Байденко) рассматривают ключевые компетенции как качества личности, которые важны для осуществления деятельности. А.М. Новиков представляет ключевые компетенции как «сквозные» знания и умения, необходимые в любой профессиональной деятельности. При всем многообразии набора компетенций важно, чтобы они соответствовали двум важным критериям: *обобщенность*, как возможность переноса компетенций на разные формы и виды деятельности, и *функциональность*, как включенность в ту или иную деятельность.

В практике профессионального образования обращает на себя внимание явное расхождение между качеством подготовки выпускника, обеспеченным высшим учебным заведением, и требованиями, предъявляемыми к специалисту работодателями. Это несоответствие в рыночных условиях особенно обостряется т.к. руководители предъявляют теперь более жесткие требования к уровню образования и связанными с ним личностными, деловым, нравственным качествами, принимаемых на работу.

Результаты аудиторских проверок в системе управления качеством образовательного процесса дают информацию о том, что полученный студентами набор систематизированных знаний и умений не соответствует содержанию профессиональной деятельности по многим аспектам. Высокие проценты освоения требований ФГОС по образовательным программам не гарантируют, что подготовлен конкурентоспособный выпускник.

Известный специалист по управлению процессами, Ли Якокка подчеркивает, что «...преуспевание в финансовом отношении лишь на 15% обуславливается

знаниями своей профессии, а на 85% – умением общаться с коллегами, склонять людей к своей точке зрения, рекламировать себя и свои идеи...» [4]. В статье «Концепция «минимальной компетенции» В. Линдшеер приводит слова Спейди, который утверждает, что «...знания, умения, и понятия – важные компоненты успеха во всех жизненных ролях, но они его не обеспечивают. Успех зависит также в не меньшей мере от установок, ценностей, чувств, надежд, мотивации, самостоятельности, сотрудничества, усердия и интуиции людей» [5].

По мнению многих исследователей, становится очевидным наличие пробела в подготовке специалистов, состоящего в том, что уделяется явно недостаточное внимание развитию компетенций, формирующих конкурентоспособность выпускника вуза.

Таким образом, *компетентностный подход* становится универсальной заменой использовавшихся ранее в научно-практической работе, но не регламентировавшихся подходов к организации и оценке качества образования. По-прежнему многие исследователи категорию «*компетентность*» применяют для обозначения умственных действий личностных качеств человека, ценностных ориентаций и т.д.

Обобщая исследования по ключевым компетенциям, можно сказать, что *профессиональная компетентность* как следствие результата образования – это целостное профессиональное качество, которое позволяет решать задачи в рамках профессии и успешно взаимодействовать с другими людьми в производственных целях. При этом к производственным целям относится не только взаимодействие в рамках рабочих групп, но любые коммуникации, приводящие к росту производительности труда и производственной отдаче от специалиста. Идея целостности при рассмотрении компетентности специалиста рассматривается В.А. Болотовым и В.В. Сериковым. Другие исследователи предпочитают называть профессиональную компетентность социально-профессиональной, выделяя, таким образом, двойственный характер, как образования специалиста, так и его трудовой деятельности.

Формирование целостной социально-профессиональной компетентности позволяет разграничить такие понятия, как «компетентный» и «профессиональный». При рассмотрении термина «*профессиональный*», мы подразумеваем, что человек овладел предусмотренными профессиональной деятельностью действиями, операциями, выполняемыми качественно по критерию времени, затрачен-

ных усилий и используемых средств, тогда как *компетентный* человек характеризуется всем набором социально-профессиональных компетенций, способен осуществлять взаимодействие и кооперацию с другими людьми в рамках профессиональной деятельности, имеет потенциал к повышению квалификации, переквалификации, имеет в рамках своей профессиональной деятельности широкий кругозор, позволяющий осуществлять инновационную деятельность.

Обратив внимание на Рекомендации Парламента и Совета Европы от 18 декабря 2006 г. о ключевых компетенциях обучения в течение жизни (2006/962/ЕС) [5] можно заметить, что основными целями Европейских Рамочных установок являются:

1. определение ключевых компетенций, необходимых для личной самореализации, активного гражданства, социальной сплоченности и employability в обществе, основанном на знании;
2. поддержка в обеспечении того, чтобы к концу обучения молодые люди развили ключевые компетенции до уровня, позволяющего им быть готовыми к взрослой жизни и способными их постоянно развивать;
3. предоставление поддержки поставщикам образования, работодателям и самим обучающимся с тем, чтобы фасилитировать усилия на европейском и национальных уровнях по достижению взаимно согласованных задач.

Компетенции в данном документе определяются как комбинация знаний, навыков и отношений. Многие из компетенций взаимозаменяемы и взаимосвязаны: аспекты, важные в одной сфере, поддерживают компетентность в другой. Компетентность в фундаментальных базовых навыках в языке, грамотности, работе с числами и с информационными технологиями является основой для обучения, а обучение самому процессу учения поддерживает всю образовательную деятельность.

Вместе с тем, анализ внедряемых в России ФГОС с использованием компетентностного подхода показывает, что их составители совершают несколько серьезных ошибок. Одна из них состоит в определении перечня компетентностных характеристик, которыми должен обладать выпускник вуза (компетентностная модель выпускника). Анализ зависимости приобретения выпускниками квалификационных характеристик, предшествующих ФГОС ВПО от изучения тех или иных дисциплин основной образовательной программы показывает, как возможно осуществить перенос этих необходи-

мых элементов в новые ФГОС ВПО, разрабатываемые с использованием компетентностного подхода. Компетентностная модель выпускника приобретает застывшую форму как минимум на 4–6 лет.

А тем временем, аналитики World Economic Forum еще в 2015 году опубликовали прогноз развития и изменения тех компетенций, которые нам предстоит увидеть в ближайшие годы и которые, по их мнению, будут востребованы в 2020 году. Исследователи предсказывают, что 35% ключевых востребованных компетенций изменятся. В 2020 году на 52% возрастет потребность в обладателях «*умения решать сложные задачи*» (Complex Problem Solving. Компетенция «*критическое мышление*» также входит в число ключевых и в прогнозах на 10–15 лет. Из-за возрастающего информационного потока необходимы будут навыки ее отбора, правильного переосмысления. «*Креативность*» – явится третьей по значимости компетенцией в 2020 году. Ее значение возрастет поскольку это обусловлено усложнением процессов и требует нестандартных решений. Востребованной в 2020 году станет компетенция «*управления людьми*». Вероятно, это произойдет за счет роста значимости предыдущих названных компетенций, а также возрастающих требований к технической, компьютерной грамотности. Востребованными, как и во времена монополистического капитализма, останутся самые дешевые сотрудники и частично высокопрофессиональные.

Запросы на компетенцию – «*навыки координации, взаимодействия*» снизились по сравнению с 2015 годом, а, по российским прогнозам, значимость этой компетенции несколько выше. Удивительно, но в списке критических компетенций 2015 года компетенции «*эмоционального интеллекта*» вообще нет, хотя сегодня многие компании инвестируют в развитие эмпатии у своих сотрудников. Надо отметить, что это одно из направлений развития, популярное во многих крупных организациях. Компетенция – «*суждение и принятие решений*» – становится более актуальной. В усложняющемся мире потребуются быстро принимать решения. Сегодня и в дальнейшем важным является не только качество, но и скорость принятия решений. К 2020 году прогнозируется снижение интереса к специалистам, обладающим такими компетенциями как: «*клиентоориентированность*» (сервисная ориентация, Service orientation) и «*умение вести переговоры*». Это, по-видимому, связано с ростом востребованности новых компетенций.

Обращает на себя внимание компетенция – «*когнитивная гибкость*», под которой понимают умственную способность переключаться с одной мысли на другую, а также обдумывать несколько вещей одновременно [3]. Ее не было в 2015 году, но в условиях открытого, большого, очень поливариантного мира эта способность будет действительно важна. Владея ею, специалисты смогут применить свою креативность и решить сложные задачи. Из списка 2015 года полностью исчезли «активное слушание» и «контроль качества», уступив место «*эмоциональному интеллекту*» и «*когнитивной гибкости*». Разумеется, имеются и иные точки зрения на процесс изменения востребованных компетенций в недалёком будущем. Компетенции будущего: представил в своем докладе представитель проекта «Атлас новых профессий», реализованного АСИ и Сколково. По мнению российских экспертов, в области прогнозирования будущего работы и образования, нам и нашим детям важны будут следующие компетенции:

«*Управление вниманием*» и «*Осознанность*». Увеличившийся поток информации по множеству каналов заставляет людей заново учиться концентрироваться. В соответствии со статистикой американского исследования за 2013 год: средняя продолжительность концентрации школьника в США составляет 8 секунд (12 секунд было в 2000). Современные проекты в принципе невозможно реализовать в одиночку, поэтому умение и готовность к продуктивной работе в форме «*Сотрудничества*» в команде важны как никогда.

Без общения сотрудничество невозможно, нужны «*Коммуникативные навыки*». В будущем существенно расширится перечень потенциальных контактов, поэтому эмпатия, умение принимать точку зрения разных собеседников, принятие культурных или иных различий будут очень важны. В потоке информации нужно найти ценные данные, понять их и принять решение. И это вполне возможно в случае овладения компетенцией «*Критическое, системное и творческое мышление*». Правильная формулировка вопроса предполагает, что его автор, как минимум на 60 процентов владеет информацией, а в остальном желает уточнения. Обладателю компетенции «*Умение ставить задачи*» быстро становится очевидным, что правильная постановка цели – это уже половина работы по формированию путей к ней.

Умение создать свое оригинальное решение присуще выпускникам, овладевшим компетенцией «*Творческие способности*», критически и творчески пере-

осмысливающих идеи других людей, синтезирующих новые возможности для компании, анализирующих практики конкурентов или компаний из других сфер. Это даст преимущество перед роботами, повысить стоимость сотрудника на рынке труда. Без технологий в будущем никуда не деться. На Московском международном салоне образования был доклад ректора РГГУ «Чему учить гуманитариев в эпоху цифровых технологий» [2]. Его наличие говорит о том, что без обладания компетенцией «Навыки в информационно коммуникативных технологиях и медиа» невозможно будущее ни в одной профессиональной сфере.

Таким образом, профессиональная *компетентность* как следствие результата образования – это целостное профессиональное качество. Уже в настоящее время необходимо направить ещё большие усилия педагогов на формирование будущего специалиста и приступить к повышению уровня сформированности у него следующих компетенций: умение решать сложные задачи; критическое, системное и творческое мышление; креативность; управление людьми; навыки координации, взаимодействия; эмоциональный интеллект; суждение и принятие решений; клиентоориентированность; когнитивная гибкость; управление вниманием; осознанность; сотрудничество; коммуникативные навыки; критическое, системное и творческое мышление; умение ставить задачи; творческие способности; навыки в информационно коммуникативных технологиях и медиа.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Scott W.A.* Cognitive complexity and cognitive flexibility (англ.) // American Sociological Association. 1962. Vol. 25. DOI:10.2307/2785779.
2. *Ивахненко Е.Н.* Чему учить гуманитариев в эпоху цифровых технологий. Электронный ресурс открытого доступа. <http://2016.mmso-expo.ru/program/15.04.2016/lang=ru>
3. Ключевые компетенции для обучения в течение всей жизни. Рекомендации парламента и Совета Европы от 18 декабря 2006 г. о ключевых компетенциях обучения в течение жизни (2006/962/ЕС. Электронный ресурс открытого доступа <http://rep.pas.by/>
4. Концепция модернизации российского образования до 2010 года. Нормативные документы Министерства образования РФ. Концепции. [Электронный ресурс]. Режим доступа: свободный/06.10.2016.

5. *Ландшеер В.* Концепция «минимальной компетенции» // Перспектива. Вопросы образования. 1988. № 1.
6. *Харченко В.Н.* Педагогическая интегрированная модель конкурентоспособного высшего учебного заведения. Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2013.
7. *Харченко В.Н.* Инновационная концептуальная кластерная модель исследовательско-предпринимательского университета // Образование. Наука. Инновации: Южное измерение. Ростов-на-Дону: ИПО ПИ ЮФУ. 2012. Вып. 2 (22).
8. *Якокка Ли.* Управление процессами // Специалист. М., 2000. № 4.

## REFERENCES

1. *Scott W.A.* Cognitive complexity and cognitive flexibility (англ.) // American Sociological Association. 1962. Vol. 25. DOI:10.2307/2785779.
2. *Ivakhnenko E.N.* What to teach the Humanities in the digital age. E-resource public access. <http://2016.mmco-expo.ru/program/15.04.2016/lang=ru>
3. Key competencies for learning throughout life. The recommendations of the Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competencies learning for life (2006/962/EC. E-resource public access <http://rep.pac.by/>
4. The concept of modernization of Russian education until 2010. Normative documents of the Ministry of education of the Russian Federation. Concept. [Electronic resource]. Mode of access: free/06.10.2016.
5. *Landsheer V.* the Concept of "minimal competence" Perspective. The issue of education. 1988. No. 1.
6. *Kharchenko V. N.* Pedagogical integrated model of competitive higher education institutions. Rostov-on-Don: Publishing southern Federal University, 2013.
7. *Kharchenko V. N.* Innovative conceptual cluster model of research and entrepreneurial University // Education. Science. Innovation: South of the measurement. Rostov-on-don: IPO PI yufu. 2012. Vol. 2 (22).
8. *Iacocca Lee* Managing processes // Specialist. M., 2000. No. 4.

*22 декабря 2016 г.*