

УДК 330.332.3:37

Баранова Н. В., заместитель декана факультета менеджмента
Московской финансово-промышленной академии, г. Москва

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА ПОСТРОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ



В приоритетном национальном проекте «Образование» серьезный акцент сделан на реализации идей компетентностного подхода. Этот подход вошел в систему образования в связи со сменой российской образовательной парадигмы и включением России в Болонский процесс. Сегодня практически все образовательные учреждения стоят перед задачей разработки профессиональных образовательных программ, направленных на подготовку специалистов, адекватных требованиям бизнес-сообщества и социальных организаций. Подготовка таких специалистов позволит обеспечить рост конкурентоспособности действующих и формирующихся промышленных производств и организаций, предоставляющих услуги.

Автор данной статьи делится опытом формирования профессиональных программ в одном из ведущих российских вузов, ставя вопросы, требующие обсуждения не только в образовательной сфере, но и в бизнес-среде.

Одной из приоритетных задач развития образовательной системы Российской Федерации является, как известно, повышение качества профессионального образования. В перечень мероприятий, направленных на решение данной задачи, сегодня вошли: «разработка новых государственных образовательных стандартов различных уровней профессионального образования с участием объединений работодателей, а также разработка и принятие квалификационных (профессиональных) стандартов по областям деятельности с участием объединений работодателей»¹.

В рамках подготовки стандартов третьего поколения в научном мире в течение последних двух лет не утихает дискуссия о создании модели подготовки специалиста с учетом профессиональных компетенций. Несмотря на то, что по этому поводу написано немало материалов аналитического характера, в теории управления человеческим капиталом и среди практиков, повседневно решающих проблемы формирования персонала различных по своим масштабам и задачам организаций, продолжают ожесточенные дискуссии и споры. При этом речь

¹ Из выступления *Розиной Н. М.* — заместителя директора департамента государственной политики в сфере образования министерства образова-

ния и науки на Первой аналитической конференции «Конкуренция: стратегия, тактика, модели, обучение». Москва, май 2006 г.

идет не только о характере и содержании профессиональных компетенций, но и о том, что же такое, собственно, «профессиональные компетенции»? Одни авторы отмечают, что «компетенцию можно определить, как набор характеристик, необходимых для успешной деятельности»², по мнению других «профессиональные компетенции — это признак, который выставляется в профиле пользователя и показывает, в каких темах он наиболее силен как профессионал»³.

Определение профессиональных компетенций, данное в методических рекомендациях по разработке проектов федеральных образовательных стандартов высшего профессионального образования: «Компетенция — динамичная совокупность знаний, умений, навыков, способностей, ценностей, необходимая для эффективной профессиональной и социальной деятельности и личностного развития выпускников, и которую они обязаны освоить и продемонстрировать после завершения части или всей образовательной программы»⁴.

Или «компетенция — это показатель поведения, связанный с качеством выполнения конкретной работы»⁵.

Мы остановились на таком определении компетенций: «Компетенции — динамичная совокупность знаний, умений, пониманий, ценностей, необходимых в профессио-

нальной деятельности выпускника. Способность к деятельности с учетом сочетания полученных умений, пониманий, ценностей с психосоциальными предпосылками и траекторией личностного развития».

Но отметим при этом, что, на наш взгляд, ни в научном мире, ни в мире бизнеса на сегодняшний момент не сложилось единого понимания того, что же такое «профессиональная компетенция». Более того, есть попытки некоего разграничения понятий «компетенция» и «компетентность». Однако, если обратиться к точке зрения авторитетного филолога, то, на наш взгляд, все становится на свои места: «Компетентный — знающий, осведомленный, авторитетный в какой-либо области», «Компетенция — круг вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен, или круг полномочий, прав кого-либо»⁶. Таким образом, если образовательное учреждение ставит своей целью сформировать профессиональные компетенции выпускника, то работодатель должен получить знающего, авторитетного специалиста. Все просто, если бы не одно «НО»...

Для многих вузов построение профессиональных образовательных программ с учетом компетентностной модели специалиста сегодня в определенном смысле является увлекательным процессом «на прояснение», но, судя по тому, что при этом происходит, вузы увлечены в большей степени самим процессом, а не формированием общего и четкого понимания его конечного результата. Последний, на наш взгляд, можно сформулировать как подготовку конкурентоспособных специалистов, обладающих теми профессиональными и личностными компетенциями, которые необходимы работодателю.

И здесь сразу же возникает первый камень преткновения, не преодолев который будет не просто двигаться к цели. Основная сложность заключается в том, что за-

² См.: Бурякова Е. С. Модель профессиональных компетенций сотрудников на службе конкурентоспособности организации // Коммерческий директор. 2006. № 3.

³ См.: <http://www.dkvertal.ru/about-dk/help/prof-komp>

⁴ См.: Методические рекомендации по разработке проектов Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования, 8 с.

⁵ Из выступления Дашина Е. В. — декана факультета государственной службы и менеджмента Столичного гуманитарного института на заседании Совета Учебно-методического объединения по образованию в области менеджмента. Москва, март 2008 г.

⁶ См.: Ожегов С. И. Словарь русского языка / Под ред. Н. Ю. Шведовой. М.: Русский язык, 1990. С. 289.

частую сами работодатели слабо представляют, какие специалисты им необходимы. Как справедливо отмечается одним из авторов: «...Попытки вузов подготовить требуемые профессиональные кадры для реального сектора экономики упираются в непонимание руководителей предприятий о том, какой сотрудник им необходим»⁷.

Пожалуй, справедливость данного утверждения подтверждает тот факт, что на сегодняшний момент практически отсутствуют профессиональные стандарты, которые стали бы основой для понимания и, соответственно, построения компетентностной модели подготовки специалиста. Профессиональные стандарты, разработанные российской ассоциацией рестораторов и отельеров⁸, скорее исключение из правил. Попытки опросить работодателей о том, какие именно специалисты необходимы сегодня в той или иной сфере деятельности, сводятся к перечню ряда неких базовых компетенций, в частности:

- умению работать в команде;
- коммуникабельности;
- инициативности;
- лояльности по отношению к работодателю (не уверена, что лояльности к конкретному работодателю можно научить);
- обучаемости (т. е. работодатель априори не доверяет вузу и собирается переучивать молодых специалистов).

Заметим, что речь при этом идет скорее о неких общих социальных компетенциях, нежели об узкопрофессиональных. Хотя зачастую именно последние являются «камнем преткновения» в понимании того, кого должны выпускать вузы. Ведь профессиональные компетенции, по сути, являются основой, на которой будет по-

строена вся профессиональная образовательная программа. «Профессиональные стандарты, запросы работодателей, потребности рынка труда являются базисом для создания профессиональных образовательных программ»⁹.

Справедливости ради стоит отметить, что и представители бизнес-сообщества, понимая всю важность данного процесса, задаются целью создания профессиональных стандартов: «Сегодня организации различных отраслей и форм собственности с большим трудом и значительными потерями адаптируются к работе в новых рыночных условиях. *Одна из основных причин сложившейся ситуации — несоответствие квалификационного уровня работников требованиям производства, необходимым для реализации целей и задач, стоящих перед организацией, отсутствие соответствующих знаний, умений, навыков.* Через влияние на подготовку квалифицированных и компетентных работников, помимо прочих факторов, осуществляется регулирование качественными характеристиками рабочей силы»¹⁰.

Вместе с тем вследствие отсутствия сформулированных профессиональных стандартов современные вузы, стремясь создать адекватные рынку профессиональные образовательные программы, вынуждены по крупицам собирать сведения о профессиональных компетенциях, необходимых бизнес-сообществу, а также составлять модели профессиональных образовательных программ, пользуясь опосредованными сведениями, полученными в результате анализа следующих показателей:

⁷ Ильина О. Г. Формирование профессиональных компетенций в сфере конкурентного поведения // Современная конкуренция. 2007. № 6.

⁸ Федерация Рестораторов и Отельеров (ФРИО). Профессиональные стандарты по профессиям ресторанной индустрии.

⁹ Из выступления Звонникова В. И. — проректора по учебной работе Государственного университета управления на заседании Совета Учебно-методического объединения по образованию в области менеджмента. Москва, март 2008 г.

¹⁰ См.: <http://www.ipr.ru>. Колчигина М. «Вытягивает» профессиональный стандарт.

Таблица 1

Пример профессиональных компетенций

Дисциплина	Профессиональные компетенции		
	Общенаучные (фундаментальные)	Социально-личностные, организационно-управленческие	Общепрофессиональные
Основы психологии, конфликтология, управленческая психология	Стремление к самосовершенствованию (самообразованию, саморазвитию, самоконтролю, самооценке)	Обладание способностью толерантного отношения к окружающим; умение работать в коллективе	Умение распознавать противоречия, конфликты, возникающие в профессиональной сфере, знать способы их разрешения и уметь применять их на практике
Основы менеджмента, теория и практика бизнеса, микроэкономика и т. д.	Знание содержания своей профессии, понимание ее социальной значимости	Умение организовывать и проектировать свою деятельность, определять ее ценностные ориентиры	Знание современных теорий менеджмента и владение практическими навыками их использования; умение различать многообразие экономических и управленческих процессов, умение адаптировать их к потребностям бизнеса

- изучения программ переподготовки, пользующихся спросом у работодателей;
- мониторинга мест трудоустройства выпускников;
- изучения характеристик должностей, на которые трудоустраиваются выпускники и др.

В качестве примера можно обратиться к опыту формирования профессиональных образовательных программ на факультете менеджмента Московской финансово-промышленной академии. В основу этих профессиональных образовательных программ положен ряд принципов.

1. Двухуровневая модель подготовки специалиста.

2. Соотнесения запросов на подготовку специалистов всех заинтересованных сторон:

- государства¹¹;
- общества;
- студентов;
- академического сообщества;

¹¹ Из Послания Президента РФ (2006г.): «...Правительство должно навести порядок и с содержанием программ профобразования, причем делать это надо совместно с представителями бизнеса и социальных отраслей, для которых, собственно, и готовятся специалисты...».

- бизнес-среды.

3. Сбалансированность содержательной части профессиональной образовательной программы с внедрением в учебный процесс новых образовательных технологий.

4. Участие партнеров академии в достижении образовательных результатов:

- в формировании профессиональных компетенций;
- в проведении мастер-классов;
- в организации производственных и преддипломных практик;
- в руководстве дипломными проектами.

5. Стандартизация образовательной деятельности с целью повышения качества образовательного процесса.

Приведем небольшой пример (табл. 1) соответствия разработанных с учетом требований работодателей отдельных профессиональных компетенций с учебными курсами, представленными в профессиональной образовательной программе по специальности «Менеджмент организации».

Кроме того, при переходе на двухуровневую модель подготовки специалиста, необходимо четко определить, какими профессиональными компетенциями должен обладать бакалавр, а какими магистр. Отсюда будет понятно не просто принципи-

Таблица 2

Сравнительная характеристика основных профессиональных компетенций выпускников бакалавриата и магистратуры

Бакалавр	Магистр
Знание содержания своей профессии, понимание ее социальной значимости	Умение осмыслить содержание своей профессии, аргументировано доказывать ее социальную значимость
Владение практическими навыками использования современных теорий менеджмента, экономики	Умение критически интерпретировать новейшие явления в теории и практике менеджмента и экономики. Использовать методы и результаты независимых исследований в данной области с целью внесения изменений
Стремление к самосовершенствованию (самообразованию, саморазвитию)	Обладание способностью к самосовершенствованию (самообразованию, саморазвитию). Умение находить аргументы убеждения окружающих (подчиненных) в необходимости развития этой способности
Умение выявлять проблемы управленческого характера при анализе конкретной ситуации, предлагать способы их решения, оценивать ожидаемые результаты	Умение внести оригинальный, хотя и ограниченный вклад в исследование проблем управленческого характера, например, подготовить диссертацию

альное отличие содержания профессиональных образовательных программ, но и методов (методик, технологий) организации образовательного процесса.

Ведется работа в направлении разведения этих компетенций в соответствии с уже отмеченной российскими исследователями тенденцией, когда переносятся акценты от понятийного поля «знаю, что» к понятиям «знаю, как», т. е. знаю для того, чтобы делать.

Например, если интерпретировать вышеизложенные компетенции в соответствии с данным подходом, мы получим, что результатами обучения бакалавра и магистра могут быть профессиональные компетенции, указанные в табл. 2.

Очевидно, что подобный подход к построению профессиональных образовательных программ используется и в других вузах, что нашло отражение в выступлениях участников мартовского 2008 г. учебно-методического объединения ГУУ по менеджменту¹². Так, к примеру, общенаучными компетенциями бакалавров были на-

званы такие компетенции, как «Владение основами естествознания, социально-экономических, точных и прикладных наук на уровне профессионального применения в сфере управлений»¹³, в то время как компетенции магистра звучат несколько иначе: «Владение профессиональными навыками построения и осуществления самостоятельной научно-исследовательской и проектно-организационной деятельности»¹⁴.

В связи с распределением профессиональных компетенций по уровням возникает еще один немаловажный аспект построения профессиональных образовательных программ — каких конкретно специалистов мы готовим? Каким должностям соответствуют профессиональные компетенции бакалавров и магистров, с какими отраслями управленческой деятельности они соотносимы? Мы движемся в двух направлениях, которые, несомненно, являются дискуссионными, и какое из них верное, сможет показать только практика.

1. Функциональное разделение, при котором профессиональные образовательные программы бакалавра и магистра имеют различные цели и, соответственно, ре-

¹² В частности, в докладе Чельшковой М. Б. — профессора Донского государственного технического университета на заседании Совета Учебно-методического объединения по образованию в области менеджмента. Москва, март 2008 г.

¹³ Там же.

¹⁴ Там же.

зультаты. Цель бакалавриата, как следует из содержания профессиональной образовательной программы, — подготовка менеджеров среднего звена и предпринимателей. Социальная значимость данного звена становится ясной как для самих выпускников, так и для общества — формирование среднего класса. Цель магистратуры — подготовка топ-менеджеров, способных занимать ведущие позиции в российском и международном бизнесе.

2. Отраслевое разделение, при котором такие направления подготовки выпускников, как управление персоналом, предпринимательство, ресторанный менеджмент, менеджмент в спорте, менеджмент в жилищно-коммунальном хозяйстве остаются в бакалавриате. Подготовка топ-менеджеров по направлениям: стратегический менеджмент, управление корпорацией, управление проектом, управление в промышленности, управление имуществом (собственностью) осуществляется в магистратуре.

На сегодняшний день данный подход позволяет сделать программы магистерской подготовки как сквозными (позволяющими выпускникам бакалавриата вуза продолжать обучения), так и открытыми для внешнего потребителя.

В данной статье рассмотрены лишь некоторые проблемы, возникающие в результате подготовки профессиональных образовательных программ. Однако при-

веденные здесь соображения позволяют сделать вывод о том, что построение профессиональных образовательных программ требует особого подхода и более пристального изучения как практико-ориентированная область.

Литература

1. Бурякова Е. С. Модель профессиональных компетенций сотрудников на службе конкурентоспособности организации // Коммерческий директор. 2006, № 3.
2. Болонский процесс: поиск общности европейских систем высшего образования / Под науч. ред. д. п. н. В. И. Бойденко. М. Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. 211 с.
3. Ильина О. Г. «Формирование профессиональных компетенций в сфере конкурентного поведения» // Современная конкуренция. 2007 г. № 6
4. Колчигина М. «Вытягивает» профессиональный стандарт // <http://www.ipnou.ru>
5. Методические рекомендации по разработке проектов федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. М. Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Президиум Координационного совета УМО и НМС высшей школы, 2007. 30 с.
6. Ожегов С. И. Словарь русского языка: 700000 слов / под ред. Н. Ю. Шведовой. М. Рус. яз. 1990. 921 с.
7. Федерация Рестораторов и Отельеров (ФРиО). Профессиональные стандарты по профессиям ресторанной индустрии. М. Ресторанные ведомости, 2004, 128 с.

Статья поступила в редакцию 20.04.2008

N. Baranova, Deputy Dean, Faculty of Management, Moscow University of Industry and Finance

COMPETENCE-BASED APPROACH AS A BASIS FOR CURRICULUM BUILDING

The Federal EDUCATION project that is placed high on the national priorities list stresses the idea of the competence-based approach use when the curriculum is formed. The approach was introduced in Russia after the country had become part of the Bologna process and had developed the new programs of study using the competence-based approach in order to meet the requirements of the business community and the local community organizations. If such programs are developed, the currently operating and the newly built business entities and production companies that offer their services to the public will be more competitive.

The article author shares her experience gained during the curriculum building process at one of the leading Russian higher education institutions. She puts the questions that the members of the academic and business communities need to discuss.