

Лекция 1.2.

Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании

1. Сущность компетентностного подхода в высшей школе
2. Система компетенций выпускника по направлению «Менеджмент»: общекультурные и профессиональные компетенции

1. Сущность компетентностного подхода в высшей школе

Образовательные стандарты высшего профессионального образования III поколения поставили перед высшей школой задачу кардинального изменения самой модели образовательной образовательного процесса, сущность которого заключается в движении *«от понятия квалификации – к понятию компетенции»*.

В связи с этим начинается трансформация всех образовательных программ, сущность которой – в переходе от традиционной педагогики высшей школы, в основе которой долгое время лежало *понятие ЗУН*, к модели, основанной на *компетентностном подходе*.

Что такое *«модель ЗУН»*?

Традиционная педагогика требовала выработки у студентов системы *знаний, умений и навыков*. В рамках данного подхода к образованию обучающийся должен:

1. во-первых, обладать *знаниями*, т.е. необходимой теоретической информацией; при этом знания становятся тем фундаментом, который помогает людям рационально организовывать свою деятельность и решать различные проблемы, возникающие в её процессе.
2. во-вторых, развить *умения*, т.е. быть в состоянии применять полученные теоретические знания на практике; *умение* есть ни что иное, как освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков.

Умение формируется путем упражнений и создает возможность выполнения действия не только в привычных, но и в изменившихся условиях.

3. в-третьих, овладеть и закрепить *навыки*, т.е. довести это применение до автоматизма путем многократных повторений.

Выработка навыка – это процесс, который достигается путем выполнения упражнений (целенаправленных, специально организованных повторяющихся действий). Благодаря упражнениям способ действия совершенствуется и закрепляется. Показателями наличия навыка является то, что человек, начиная выполнять действие, не обдумывает заранее, как он будет его осуществлять, не выделяет из него отдельных частных операций. Благодаря формированию навыков действие выполняется быстро и точно, и можно сконцентрироваться на развитии и получении новых знаний, умений и навыков.

Можно сказать, что если традиционная педагогика («педагогика ЗУНов») по своей сути аналитична (см. таблицу 1), ведь она предполагает разделение единого процесса профессиональной деятельности на части, выделяя в нем, прежде всего, теоретический и практический аспекты. В классической отечественной триаде ЗУНов – знаний, умений и навыков – основное внимание, как правило, уделяется знаниям, тогда как умения и навыки нередко играют вспомогательную роль.

Основу образовательного процесса в традиционной модели составляют так называемые традиционные лекции, суть которых – в трансляции знания от лектора к студенту, выполнение упражнений – целенаправленных, специально организованных повторяющихся действий, а также решение задач по известному алгоритму.

Соответственным образом строятся и традиционные формы контроля, которые, в основном, проверяют знания (реже умения и навыки), приобретенные в результате изучения конкретных учебных курсов. Отсюда и приоритет таких процедур оценивания, как зачет и экзамен, завершающих блок семинарских занятий или курса лекций.

Однако подобный метод подачи и закрепления знаний имеет в самой своей основе существенный риск того, что преподанное преподавателем и полученное студентом знание окажется невостребованным. Многие люди старшего поколения в первый день выхода на работу по окончании вуза слышали от своих руководителей на предприятиях фразу, ставшую уже крылатой: «Забудьте то, чему вас учили в университетах! Вот сейчас и начинается по-настоящему профессиональное обучение и образование!». Что же: пять лет учебы в вузе насмарку?

Более того, «...знание, будучи разделенным на отдельные предметы и дисциплины, приводит к искусственному разделению отдельных подходов к знанию. В результате университеты выпускают инженеров, не представляющих себе социальных последствий своей работы, врачей, не знакомых с психологией человека – лечение таких врачей зачастую вызывает психосоматические заболевания. Что касается экономистов, то позволяет ли уровень их подготовки понять, что их деятельность не является нейтральной, а влияет на положение общества в целом?.. Необходима новая модель подготовки.., которая позволит развивать человеческие качества и этику»¹.

«Педагогика компетенций», не отрицая необходимости аналитического разделения, выступает за дальнейший синергизм, объединение теории и практики, что достигается в либо процессе непосредственной профессиональной деятельности, либо ее достаточно точной игровой имитации в образовательном процессе.

Именно поэтому педагогика компетенций широко использует интерактивные лекции, сущность которых (в отличие от традиционных) – в продуцировании знания в процессе ведомых бесед студентов друг с другом и с лектором, моделирующие упражнения – игровую имитацию профессиональной деятельности, т.е. воспроизведение конкретных ситуаций и выработку решений для поставленных задач, а также совместное обучение – работу в командах.

¹ Байденко В.И. Образовательный стандарт высшей школы: сегодня и завтра / Монография / Под общей ред. В.И. и Н.С. Селезневой. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. С.6.

Наконец, по Э. Фромму, философская интерпретация квалификационно-ориентированного образования в рамках модели ЗУН такова, что личность готовится к типу жизнедеятельности «тебя живут», т.е. работника отбирают, ставят в определенные рамки, и он должен выстраивать свою профессиональную деятельность соответственно определенным рамкам. Компетентностный же подход нацелен на другой тип жизнедеятельности – «я живу», т.е. «я выбираю, я действую, я осознаю, я отвечаю».

Квалификация означает преобладание рамочной деятельности в устойчивых профессиональных полях и алгоритмах. Компетенции удовлетворяют требованиям «плавающих» профессиональных границ, динамике профессий, их глобализации, разрушению профессиональных замкнутостей (еще раз повторимся – это не исключает требования высокого профессионализма в конкретных предметных областях).

Таблица 1. Сравнительная характеристика модели ЗУН и модели, основанной на компетентностном подходе

<i>Педагогика ЗУН</i>	<i>Компетентностная модель</i>
<i>Характер образовательного процесса</i>	
<i>аналитичен</i> – разделяет профессиональную и познавательную деятельность на аспекты – теоретический (основной) и практический	<i>синергичен</i> – предполагает объединение теории и практики
<i>Результат образовательного процесса</i>	
<i>квалификация</i> – простое умение осуществлять те или иные операции	<i>компетентность</i> – сочетание квалификации и эффективного личностно-социального поведения, способности работать в группе, инициативности
<i>Закладываемые ограничения будущей профессиональной деятельности</i>	
<i>рамочная деятельность</i> в устойчивых профессиональных полях и алгоритмах	<i>«плавающие» границы профессии</i> , разрушение профессиональной замкнутости
<i>Формируемый общий тип жизнедеятельности</i>	
<i>«тебя живут»</i>	<i>«Я живу»</i>

Таким образом, компетентностная модель позволяет перейти *от ориентации образования на воспроизведение знания к применению и организации знания*; снять диктат предмета, но при этом ни в коем случае не игнорировать его.

Наконец, говоря о необходимости развития компетентностного подхода в образовании, отметим, что существует еще одна немаловажная причина, которую мы уже затрагивали в предыдущей теме, обусловившая переход от модели ЗУН к модели компетентностной.

По совершенно правильному мнению Георгеса Т. Рооса, профессионального исследователя проблем перспективного развития «...в ускоряющейся экономике предприятия остерегаются создавать рабочие места, на которых работают в течение

жизни. Слишком быстро устаревают знания и навыки наемных работников. Растет ненадежность рабочих мест, поскольку все больше сотрудников связаны с гибкими, краткосрочными проектами. Требуется наличие компетенций. Для того, кто ищет работу, это означает, что он должен стать универсальным работником (работником, обладающим «портфелем компетенций» – Portfolio-Worker): он должен иметь разнонаправленные способности, которые основываются на собственных талантах и признаны оригинальной комбинацией практического опыта. Вместо выполнения задания требуется способность решать проблемы...».

В современном мире – крайне открытом и динамичном, пронизанном самыми разнообразными шоками, изменениями и рисками, – все чаще работодателям нужна не квалификация, которая слишком часто ассоциируется с лишь простым умением осуществлять те или иные операции, а компетентность, в которой сочетаются квалификация в строгом смысле этого слова и социальное поведение, способность работать в группе, инициативность.

Именно поэтому в современных условиях система образования, и в особенности, высшего профессионального образования, должна быть нацелена на формирование *компетенций*. Что же такое компетенция?

Компетенция (от лат. *competere* – «соответствовать, подходить») – это личная (персональная) способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, а также в определенной профессиональной области.

Совокупность компетенций составляет понятие *компетентности*, под которой понимают наличие не только знаний, но и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области.

Компетенция включает *совокупность взаимосвязанных качеств личности* (знаний, умений, навыков, способов деятельности, личностных характеристик), задаваемых по отношению к определенному кругу задач и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности в данной области.

Таким образом, понятие «компетентность», по сравнению с понятиями «знание», «квалификация», включает не только когнитивную (познавательную) и операциональную (технологическую) составляющие, но и такие аспекты, как мотивационный, этический, социальный и поведенческий, эмоционально-волевой.

Компетенция есть обладание, наряду со знаниями, умениями и навыками, еще и способностью максимально эффективно вести себя в ситуациях, которые порождает профессиональная деятельность и которые не всегда можно предсказать теоретически. Именно поэтому важным компонентом компетенций является *опыт* – интеграция в единое целое усвоенных человеком отдельных действий, способов и приемов решения задач.

Как возникает компетенция и, соответственно, как формируется компетентность современного профессионала? Считается, что компетенция возникает в результате слияния трех областей:

- I. *области знания*, которая описывается с помощью четко определенных (научно обоснованных) понятий, процедур, принципов и конкретных фактов, описывающих практику в данной области, например, в менеджменте;
- II. *области навыков и умений*, которая описывает процессы, которые могут быть применены к данной области знания; навыки и умения позволяют нам *воспринимать, запоминать, усваивать, анализировать, обобщать, оценивать* и т.п. более того, многих из навыков не связаны с конкретной областью знаний и могут быть применены в различных областях;
- III. *конкретной ситуации*, в которой находится исполнитель (носитель компетенции).

Поскольку понятие «компетенция» есть понятие относительно новое для отечественной системы образования, причем далеко не однозначное, довольно трудно, как мы видим, дать ему единое определение. Поэтому выразим *сущность понятия «компетенция»* в нескольких наиболее важных тезисах.

Во-первых, компетенция представляет собой *целостную, интегрированную актуализацию* (т.е. воплощение в реальность, адекватную имеющимся условиям) в личной и профессиональной деятельности знаний, умений, опыта и отношений, а также ценностных установок субъекта этой деятельности. Именно компетенция превращает потенциально полезное знание в реальную деятельность, нацеленную на полезный практический результат.

Во-вторых, компетенция, в отличие от декларативного знания, задающего вопрос «что делать?», *составляет уже так называемое процедурное умение*, отвечающего нам на вопрос «как делать». По сути, «компетенция = знание + умение + навыки + понимание + возможность + способность»

В-третьих, в понятии «компетенция» чрезвычайно явно *выражена ситуационная составляющая деятельности*. Компетенция есть *контекстная* (т.е. применительно к заданным конкретным условиям) целесообразность, контекстное творчество, контекстно-ролевая самоорганизация. Именно наличие компетенций позволяет нам эффективно действовать в незнакомых, нестандартных условиях, решать нетипичные, незапрограммированные организационно-управленческие задачи.

Наконец, понятие компетенции обязательно добавляет к элементам знаний, умений и навыков *личностную компоненту деятельности*, придавая этой деятельности не только контекстную, но и субъективно-личностную окраску. Такие функции поведения, как *самоуправление, самооценивание, саморегулирование, самокоррекция, самопозиционирование* становятся обязательным элементом компетентной профессиональной деятельности. Фактически компетенция характеризует деятельностные возможности личности в социальном контексте деятельности, т.е. она содержит в себе «...не только профессиональные знания и умения, но и непрофессиональные навыки, которые часто описываются в таких понятиях, как методические компетенции (ноу-хау), социальные компетенции или ключевые квалификации...» (Д. Мунк).

Какова же система компетенций, которыми должен обладать менеджер?

2. Система компетенций выпускника бакалавриата по направлению «Менеджмент»: общекультурные и профессиональные компетенции

Как мы уже поняли из предыдущего вопроса, портрет любой современной профессии формируется на основе компетенций. Ядро модели выпускника любого вуза составляют *ключевые компетенции*.

Общекультурная компетенция – это способность человека ориентироваться в пространстве современной культуры, по широкому кругу объектов, относящихся к сферам национальной и общечеловеческой культуры, духовно-нравственным основам семейных, социальных явлений и традиций.

Знаниевая составляющая общекультурных компетенций охватывает представления о научной картине мира, знание основных научных достижений, а также представления о художественных ценностях. Кроме этого, общекультурная компетенция включает в себя умение организации деятельности в бытовой и культурно-досуговой сферах, умение строить межличностные отношения, навыки культурного общения, умение применять эстетические эталоны в качестве критериев при решении проблемных задач.

Таким образом, полная система общекультурных компетенций формирует базовые способности выпускника любого (напомним!) вуза в информационно-познавательной, социально-регулятивной и коммуникативной сферах деятельности, позволяющее ему грамотно и эффективно познавать окружающий мир, выполнять социальные функции, организовывая совместную деятельность и обмениваясь информацией.

Общекультурные компетенции современного выпускника вуза имеют двойственную природу:

1. строго говоря, они *не являются профессионально обусловленными*, и потому этими компетентностями должны обладать все современные специалисты независимо от сферы их деятельности;

Именно поэтому они «... носят более устойчивый и неугасаемый характер. Так, если профессиональные компетенции могут быть недолговечными (в силу нарастающей смены технологий деятельности, устаревания прикладных знаний и пр.), то базовые компетенции человек пронесит через всю жизнь, имея возможность каждый раз выстраивать на их основе свой новый профессиональный облик...»².

2. *ключевые компетенции*, тем не менее, *являются профессионально значимыми*, поскольку они составляют основу, базу для профессиональных компетенций, позволяют им более полноценно реализовываться, выступая как фундамент для таких образований, как профессиональная готовность и компетентность, профессионализм, мастерство, индивидуальное творчество и др.

² Синякова М.Г. Содержание и структура общекультурной компетентности бакалавра менеджмента. *Электронный ресурс*.

Именно поэтому общекультурные компетенции дают возможность выпускникам вуза в случае необходимости быть востребованными на рынке труда, успешно реализовать себя и в других профессиях (в сферах деятельности, не связанных с полученной в вузе квалификацией).



Рис. 1. Компетентностная модель современного менеджера

Модель выпускника вуза по направлению «Менеджмент» выстраивается на фундаменте следующих общекультурных компетенций:

- *информационных компетенций*, формирующих информационную компетентность менеджера, т.е. его способность самостоятельно искать, анализировать, отбирать, обрабатывать и передавать необходимую информацию;
- *коммуникативных компетенций*, задающих коммуникативную компетентность, т.е. владение навыками взаимодействия менеджера с окружающими людьми, умение работать в группе, выполняя различные социальные роли;
- *социально-правовые компетенции*, отражающие социально-правовую компетентность современного менеджера – его готовность и способность применять систему правовых знаний и умений в осуществлении профессиональной деятельности;
- *компетенции самосовершенствования*, т.е. потребность в саморазвитии и способность самостоятельно контролировать ход своего интеллектуального развития и добиваться высот профессионального мастерства и творчества;
- *компетенции деятельности*, формирующие деятельностные способности менеджера – его умение выполнять различные действия (познавательные, игровые, исследовательские); они характеризуют так называемый деятельностный профессионализм, включающий в себя знание средств и способов деятельности: планирование, проектирование, моделирование, прогнозирование.

Второй составляющей модели выпускника являются компетенции, которыми должен обладать именно специалист-менеджер. Речь идет о *профессиональных компетенциях*, перечень которых фактически задается вопросом «К каким видам профессиональной деятельности должен быть способен и готов современный менеджер?»

Профессиональные компетенции, таким образом, обеспечивают способность и готовность выпускника выполнять конкретные, четко определенные виды профессиональной (в нашем случае, управленческой) деятельности

В соответствии с положениями Федерального государственного образовательного стандарта ВПО по направлению 080200 «Менеджмент» выпускник направления должен быть готов к следующим видам профессиональной деятельности:

- *организационно-управленческой деятельности*, т.е. деятельности по организации системы и процессов управления на предприятии (в организации), построению организационной структуры управления предприятием, а также по координации и согласованию всех функций менеджмента (как общих – планирования, организации, мотивации и контроля, так и специфичных);
- *информационно-аналитической деятельности*, позволяющей на основе обработки разрозненных данных получить законченную информационную продукцию – аналитический документ³;
- *предпринимательская деятельность* – самостоятельной, осуществляемой на свой риск деятельность, направленной на систематическое получение прибыли; т.е. это деятельность, связанная с организацией, соединением факторов производства (ресурсов) для создания продукции или услуг, удовлетворяющих потребности людей, с целью получения материальной выгоды.

Наконец, модель менеджера должна содержать компетенции, характеризующие его как работника определенной сферы управления современной организацией. Поэтому необходимо выделить *специальные (или профильные) компетенции*, характеризующие готовность к более узкой области профессиональной деятельности.

NB!! Специальные компетенции связаны со способностью выпускника-менеджера привлекать для решения профессиональных задач знания, умения, навыки, формируемые в рамках конкретной предметной области – в области *производственного менеджмента, управления малым бизнесом, управления маркетингом*.



Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Ознакомившись с содержанием ФГОС ВПО по направлению «Менеджмент» (раздел 5.1 и 5.2) приведите примеры всех видов общекультурных, профессиональных и специальных (дополнительных) компетенций, представленных в лекции.
2. Постройте компетентностную модель выпускника выбранного Вами профиля.

³ Фактически информационная аналитика производит новое знание на основе переработки имеющейся информации в целях оптимизации принятия решений. Современная информационная аналитика представляет собой чрезвычайно сложную комплексную деятельность, опирающуюся как на естественный интеллект, так и на компьютерные технологии оперирования информационными массивами, методы математического моделирования процессов и т. п. ...