

УДК 378

## КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРИРОДЫ, ОБЩЕСТВА И ЧЕЛОВЕКА

Суворова Татьяна Викторовна, кандидат педагогических наук, заместитель заведующего кафедрой менеджмента Международного университета природы, общества и человека «Дубна»

Знарикова Виолетта Юрьевна, магистр Международного университета природы, общества и человека «Дубна»

### Аннотация

*Статья посвящена проблеме оптимизации системы образования с помощью компетентностного подхода. Рассмотрены понятие компетентностного подхода и этапы его развития. Освещены результаты анкетирования магистров направлений «инновационный менеджмент» и «управление персоналом» университета «Дубна», а также работодателей, где первые проходили практику или осуществляют трудовую деятельность.*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** система образования, компетентностный подход, компетенция, конкурентоспособность, устойчивое инновационное развитие.

## COMPETENCE APPROACH IN EDUCATION AS A FACTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF NATURE, SOCIETY AND MAN

Suvorova Tatiana Victorovna, Candidate of Pedagogics, deputy head of Department of Management at the International University of Nature, Society and Man "Dubna"

Znarikova Violetta Yurievna, master of International University of nature, society and man "Dubna"

### Abstract

*The article is devoted to the problem of optimization of the system of education through competency-based approach. The article discusses the concept of competence-based approach and the stages of its development. Lit the results of the questionnaire masters directions "innovation management" and "management" of the University "Dubna", as well as employers, where the first had an internship or work.*

**KEYWORDS:** education system, competence approach, competence, competitiveness, sustainable development.

По справедливому мнению Д.В. Фурсаева, «одним из государственных инструментов повышения эффективности системы образования является оптимизация сети образовательных учреждений. Согласно Государственной программе РФ «Развитие образования на 2013-2020 годы» сеть учреждений и организаций профессионального образования России должна приобрести структуру, соответствующую реалиям экономики знаний» [7]. Оптимизация высшего образования предполагает компетентностный подход к системе образования. А.Л. Андреев [1] условно выделяет четыре основных этапа истории становления компетентностного подхода в образовании:

Первый этап (1960—1970 г.г.) связан с введением в научный аппарат категории «компетенция», а также созданием предпосылок разграничения понятий компетенция/компетентность.

Второй этап (1970—1990 гг.) связан с использованием категории компетенция/компетентность в теории и практике обучения профессионализму в управлении, менеджменте.

Третий этап (начат в 90-е годы прошлого века) связан с появлением работ А.К. Марковой (1993, 1996), где в общем контексте психологии труда профессиональная компетентность превращается в предмет специального всестороннего рассмотрения. Также данный этап характеризуется тем, что в документах, материалах ЮНЕСКО описывается круг компетенций, которые уже должны рассматриваться всеми как желаемый результат образования.

Четвертый этап связан с введением компетентностного подхода в содержание стандартов. В России переход на компетентностно-ориентированное образование был нормативно закреплен в 2001 году в правительственной Программе модернизации российского образования до 2010 года и подтвержден в решении Коллегии Минобрнауки РФ «О приоритетных направлениях развития образовательной системы Российской Федерации» в 2005 году».

Современные исследователи отмечают [4], что «основная трудность в разработке «по уму» стратегии устойчивого развития и определении эффективной экологической, экономической и социальной политики заключается в том, что законы права, цели и решения не согласованы с законами Природы, с динамикой ее воспроизводства. Эта рассогласованность порождает разрыв связей в системе природа-общество-человек и является причиной глобального системного кризиса».

В.В. Путин подчеркивает, что «качество, масштаб российской экономики должны соответствовать нашей геополитической и исторической роли» [3]. Для устойчивого инновационного развития экономики в РФ запущен сложный механизм модернизации системы образования. В.В. Путин указывает, что «пора перестать гнаться за количеством и сосредоточиться на качестве подготовки кадров» [3]. В 2014 году Минобрнауки России разработан механизм учета положений профессиональных стандартов при разработке и внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты [9].

«Подготовлена новая редакция федеральных государственных образовательных стандартов по всем направлениям подготовки бакалавриата, магистратуры и специальностям высшего образования, предусматривающая требования прямого участия работодателей в разработке и реализации основных профессиональных образовательных программ» [2].

Компетентностный подход в профессиональном образовании нацелен на развитие ключевых компетенций выпускников вузов, определяющих адаптацию выпускников и согласованность с устойчивым развитием природы и общества. Если понятие «квалификация» определяет только профессиональные умения и знания, то «компетенция» есть стремление и готовность применять знания, умения и личные качества для успешной деятельности в определенной области. Компетенция характеризуется такими качествами, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в коллективе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию.

Сегодня очень важно, чтобы образование студентов соответствовало современным реалиям работы в государственных учреждениях и коммерческих компаниях. Для этого необходимо установить обратную связь между университетом и работодателем, чтобы знания студентов были конкурентоспособны и «успевали» за научно-техническим прогрессом. Более того, изменить экономическую ситуацию в стране могут только творческие и высокопрофессиональные люди. Мнение работодателей о подготовке студентов становится важным инструментом для совершенствования образовательных программ. В связи с этим было проведено исследование, целью которого являлось выяснение готовности самих студентов к трудовой деятельности и существующие ожидания работодателей. Был проведен опрос работодателей трех компаний (ООО «Иней», ООО «Телесеть Плюс», ООО «Угличское ДСУ»), где студенты государственного университета «Дубна» кафедры менеджмента по направлению магистерской программы проходили практику или осуществляют трудовую деятельность.

Студентам первого и второго курса магистратуры с помощью метода анкетирования (в анкетировании принимали участие 27 магистрантов) было предложено оценить развитость следующих компетенций:

- способность осваивать новые знания и умения;
- теоретическая подготовка по направлению магистерской программы;
- владение прикладными методами и инструментами решения практических задач;
- умение находить и грамотно использовать информацию из разных источников для решения профессиональных задач;
- умение правильно понимать содержание поставленной задачи;
- умение самостоятельно предлагать методы решения задачи;
- умение критически оценивать свою деятельность и делать выводы из ошибок;

- эрудиция и осведомленность о значимых социальных процессах и проблемах;
- стремление к профессиональному и личностному развитию;
- умение адаптироваться и действовать в нестандартных ситуациях;
- творческий подход к решению задач;
- умение находить общий язык с разными людьми, готовность к взаимодействию;
- свободное владение хотя бы одним иностранным языком;
- умение грамотно излагать свои мысли в письменной форме;
- умение грамотно излагать свои мысли устно, вести дискуссию;
- умение соблюдать сроки.

После проведения анкетирования для каждой компетенции были посчитаны средние оценки. В результате рассматриваемые компетенции были разделены на три группы в зависимости от того, насколько хорошо они развиты у студентов (по их же мнению).

В первую группу вошли компетенции, получившие среднюю оценку 4 и выше:

- способность осваивать новые знания и умения (4,19);
- теоретическая подготовка по направлению магистерской программы (4,04);
- умение находить и грамотно использовать информацию из разных источников для решения профессиональных задач (4,3);
- умение правильно понимать содержание поставленной задачи (4,3);
- умение критически оценивать свою деятельность и делать выводы из ошибок (4,26);
- стремление к профессиональному и личностному развитию (4,59);
- умение адаптироваться и действовать в нестандартных ситуациях (4,07);
- творческий подход к решению задач (4,11);
- умение находить общий язык с разными людьми, готовность к взаимодействию (4,26);
- умение грамотно излагать свои мысли в письменной форме (4,15);
- умение грамотно излагать свои мысли устно, вести дискуссию (4,04);
- умение соблюдать сроки (4,41).

Вторая группа включает компетенции со средними оценками от 3,6 до 3,9:

- владение прикладными методами и инструментами решения практических задач (3,63);
- умение самостоятельно предлагать методы решения задачи (3,78);
- эрудиция и осведомленность о значимых социальных процессах и проблемах (3,78).

И к третьей группе отнеслась одна компетенция, которая, по мнению студентов, развита у них хуже всего:

- свободное владение хотя бы одним иностранным языком (3,00).

Что касается разнородности оценок в рамках каждой компетенции, то следует отметить, что здесь наблюдается небольшой разброс. Единственная компетенция, для оценки которой были задействованы все 5 предложенные градации шкал — это свободное владение хотя бы одним иностранным языком.

По мнению работодателей, ключевыми компетенциями потенциальных сотрудников являются:

- способность осваивать новые знания и умения;
- умение правильно понимать содержание поставленной задачи;
- умение находить общий язык с разными людьми, готовность к взаимодействию;
- умение грамотно излагать свои мысли устно, вести дискуссию;
- умение соблюдать сроки;
- умение самостоятельно предлагать методы решения задачи.

Так же работодатели отметили, что студенты, проходившие у них в организации практику или работающие на данный момент, умеют находить подход к клиентам, умеют анализировать данные, умеют адаптироваться к разным ситуациям, пунктуальны. Но существует рассогласованность между высокой теоретической подготовкой магистрантов и практическими навыками, неумение творчески подходить к решению конкретных задач. Работодатели предлагают в рамках образовательного процесса рассматривать конкретные практические задачи организаций.

Мы считаем, что именно компетентностный подход обеспечит качественное образование в России.

### **Литература**

1. Андреев А.Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа // Парадигма: вып. №4 / 2005. — С. 19-27.
2. Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/4605>, свободный.
3. Из ежегодного Послания Президента России Владимира Путина Федеральному Собранию 4 декабря 2014 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.1tv.ru/news/polit/273180>, свободный.

4. Кузнецов О.Л., Большаков Б.Е. Устойчивое развитие: научные основы проектирования в системе природа – общество – человек. — СПб.: Гуманистика, 2002.
5. Курбатов А.В. Парадигма устойчивого развития в образовании // Сетевое научное издание «Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика: вып. №2 (7) / 2011 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.yrazvitie.ru/?p=949>. — С. 85-100.
6. Макарова М.В., Иванова И.Е. Интеграция власти, бизнеса и образования как один из факторов устойчивого развития // Устойчивое развитие: общество, образование, технологии, экономика, экология. Материалы Европейского семинара (Минск, 16-19 марта 2011 г.) / Сост. С.А. Зенченко, Н.Н. Горбачев. — Минск: учреждение образования «Государственный институт управления и социальных технологий БГУ», 2011. — 226 с. — С. 71-73.
7. Основные положения Программы развития ГБОУ ВО МО «Международный университет природы, общества и человека» Д.В. Фурсаева [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.uni-dubna.ru/vybory\\_rektora/kandidaty/Fursaev\\_DV/](http://www.uni-dubna.ru/vybory_rektora/kandidaty/Fursaev_DV/), свободный.
8. Оценка профессиональных компетенций студентов МИЭМ НИУ ВШЭ, проходивших практику за пределами НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.hse.ru/>data/2014/03/05/1332911711/org.doc>, свободный.
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2014 г. №928 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/4605>, свободный.
10. Рябкова С.А. Возникновение и основные проблемы становления понятия «устойчивое развитие» // Сетевое научное издание «Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика: вып. №1 (10) / 2011 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.yrazvitie.ru/?p=1230>, свободный. — С. 9-23.
11. Садовничий, В.А., Касимов, Н.С. Становление образования для устойчивого развития в России. // Экологическое образование: до школы, в школе, вне школы: вып. №4 (29) / 2006. — С. 3-9.
12. Сальникова О.Д. Особенности компетентностного подхода в образовании на современном этапе // Тенденции и перспективы развития современного научного знания: 2014. — С. 168-172.
13. Фролова С.В., Фролова М.А. Компетентностный подход в образовании: основные этапы становления и тенденции изменений в профессиональном образовании [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-29211.html#1222355>, свободный.