ТЕХНОЛОГИИ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ВУЗОВСКОМ ОБУЧЕНИИ

Аржанухин С. В.

доктор философских наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, д. 66, asv123u@yandex.ru

Макович Г. В.

доктор филологических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, д. 66, galinavlad@yandex.ru

УДК 378.1
ББК 74.484.4

Цель. Определить способ превращения декларируемого в высшем образовании компетентностного подхода в реальный инструмент развития рынка.

Методология и методы. Исследование основывается на компаративистском анализе американской и британской школ изучения компетенций и обобщении результатов включенного наблюдения за ходом внедрения компетентностного подхода в современное российское высшее образование.

Результаты и практическая значимость.

1. Диагностированы последствия организационного конфликта в современной образовательной деятельности, когда образовательные стандарты были приняты к исполнению вузами до того, как появились профессиональные стандарты. В результате «эффективность» и «успешность» как атрибутивные характеристики формируемых образовательными программами компетенций оказались лишь декларируемыми в силу отсутствия институализации соответствующих индикаторов и показателей в сфере реальной практики и рынка.
2. Институализация компетенций носит национальный характер и определяется особенностями расстановки государством национальных приоритетов в развитии науки, техники и культуры. Национальные интересы задают импульс формирования соответствующих компетенций в образовательных программах. Национальные интересы могут определять формирование таких компетенций, которые могут быть уникальными и не конвертироваться в другие национальные системы компетенций.
3. Предложен общий план управления конфликтной ситуацией, которая сложилась в высшем образовании при реализации компетентностного подхода.

Научная новизна. Раскрыта диалектика профессионально-должностных и профессионально личностных компетенций в процессе их институализации. Утверждается необходимость конкретизации компетенций, которые формируются образовательной программой, с учетом тех компетенций, которые представлены в соответствующих профессиональных стандартах, и тех приоритетов, которые задаются национальными интересами.

Ключевые слова: бакалавриат, магистратура, образовательный стандарт ФГОС 3+, профессиональный стандарт, подходы к определению компетенций, профессионально-должностная модель компетенций, профессионально-личностная модель компетенций, институализация компетенций.

© Аржанухин С. В., Макович Г. В., 2016

TECHNOLOGIES OF COMPETENCE APPROACH IMPLEMENTATION IN HIGH SCHOOL TRAINING

Arzhanukhin S. V.

PhD (Philosophy), Professor, Professor of Personnel Management Department of the Ural Institute of Management-branch, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), 66, 8 marta St., Yekaterinburg, Russia, 620990, asv123u@yandex.ru

Аржанухин С. В., Макович Г. В.

Makovich G. V.

PhD (Philology), Professor of Personnel Management Department of the Ural Institute of Management-branch, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), 66, 8 marta St., Yekaterinburg, Russia, 620990, galinavlad@yandex.ru

Purpose. To determine method of converting competence approach declared in higher education in a real instrument of market development.

Methodology and Methods. The study is based on a comparative analysis of the American and British schools of competences study and generalization of the results of observation of the competence approach implementation progress in modern Russian higher education.

Results and practical significance.

1. The authors diagnosed the effects of organizational conflict in the modern educational activity, when educational standards were adopted to perform universities before professional standards appeared. As a result «efficiency» and «success» as the attribute specifications of competencies of formed educational programs were only declared due to the lack of institutionalization of appropriate indicators and metrics in real practice and the market.
2. Institutionalization of competence is determined by the national character and features of the placement of the state national priorities in the development of science, technology and culture. National interests define the impulse of forming the respective competences in educational programs. National interests can determine the formation of competencies that can be unique and not be converted into other national competency system.
3. The authors proposed a general management plan for the conflict situation that has developed in higher education in the implementation of the competence approach.

Scientific novelty. The article reveals the dialectic of professional and official, professional and personal competencies in the process of institutionalization. The authors argue the need to define competencies that form the educational program, taking into account the competencies, which are presented in the relevant professional standards, and those priorities which are set by national interests.

Key words: Bachelor, Master, educational standard FSES 3+, professional standard, approaches to defining competences, professional and personal competence model, professional and personal competence model, institutionalization of competencies.

Образовательной методикой сегодня, при переходе высшего профессионального образования к компетентностным программам, становится обучение компетенциям. Компетенция – это базовая характеристика индивида, определяющая его эффективное и/или успешное действие в профессиональной ситуации. Использование компетенций в вузовском образовании требует опоры на существующие методологические основы.

Современная практика реализует два подхода к моделированию компетенций: а) компетенции как способности работника, позволяющие успешно выполнять определенного рода работу в соответствии с заранее определенными должностными обязанностями, и б) компетенции как способности работника успешно достигать результата. Иными словами, в одном случае речь идет о модели компетенций, сфокусированной по преимуществу на процессе, а в другом акцент делается именно на результат. Обозначенные модели компетенций по существу с разных сторон описывают целостную деятельность человека, выполняющего определенного рода профессиональную работу. Несколько упрощая создавшуюся ситуацию, можно сказать, что в одном случае речь идет о профессионально-должностной стороне, а в другом – о профессионально-личностной стороне развития человеческой деятельности. Профессионально-должностная модель компетенций задается перечислением тех функций и ролей, которые необходимо выполнить работнику, чтобы его профессиональная деятельность оценивалась как успешная, т.е. данная модель напоминает должностную инструкцию, а зачастую на практике и сводится к ней. Профессионально-личностная модель компетенций показывает, какими личными качествами должен обладать работник для успешного достижения целей профессиональной деятельности.

Для профессионально-должностной модели компетенций важным фактором реализации является организация, ее ресурсы. Организация задает сотрудникам функционал, определяет матрицу паттернов поведения с четкой шкалой исполнения. Здесь реализуется схема, характерная для администрирования, которую можно условно назвать «сверху – вниз». Исходной является позиция, что, если каждый на своем месте будет честно

выполнять свои должностные обязанности, то организация достигнет своих целей. В основе лежит некая презумпция непогрешимости топ-менеджмента в получении положительного результата организацией. Если же цель не достигнута и результат оказался неприемлемый, то топ-менеджмент, как и организация в целом, ответственности не несет.

В случае с профессионально-личностной моделью компетенций речь идет о способностях личности сотрудника, которые: а) применяются в достижении поставленных профессиональных целей, б) должностными инструкциями заранее не прописаны и прописаны быть не могут, в) их возможно лишь с определенной долей вероятности спрогнозировать, предположить, в) наиболее рельефно проявляются в ситуациях высокой степени неопределенности внешней и внутриорганизационной среды. Основной схемой реализации динамической модели компетенций будет схема «снизу – вверх». Реальная практика подтверждает, что есть личностные качества, способности, предрасположенности, которые являются профессионально значимыми для успешного достижения того или иного профессионального результата.

Профессионально-должностная модель компетенций лежит в общем русле классического направления в менеджменте, получившего расцвет в рамках индустриального технологического уклада. Она разрабатывалась по преимуществу в работах британских исследователей. Они, говоря об обучении по компетенциям, сосредотачивают внимание на свойствах самой деятельности, решая вопрос, какие главные элементы деятельности должны быть реализованы, чтобы деятельность была оценена как а) состоявшаяся, б) успешная, в) эффективная. Работники проявляют компетентность в той степени, в какой их деятельность достигает или превосходит описанные стандарты [2, с. 50].

Профессионально-должностной подход к компетенциям, появившийся в бизнес-среде как ответ на неудовлетворительную подготовку менеджеров в 80-е годы 20 века, привел к движению по разработке профессиональных стандартов. В Великобритании в 80-е годы прошлого века был создан Национального Совета по профессиональной квалификации. Целью Совета была организация национальной системы профессиональной квалификации, выработка стандартов профессиональных компетенций на общенациональном уровне. Стандарт задает нужный результат деятельности. Этот результат не коррелируется с контекстом деятельности, организационными факторами, факторами среды. Одобренная Национальным советом Великобритании профессиональная квалификация должна была учитывать все элементы компетенции, связанные с конкретной специальностью: описание производственных действий, характер рабочего поведения, полученные результаты и знание того, что следует делать в рабочей ситуации. Элементы компетенций объединяются в единицы компетенций, на основе которых вычленяются соответствующие профессиональные квалификации. Основной вопрос, который ставит и на который отвечает функциональная модель компетенций, – это вопрос о том, какие существенные элементы профессиональной деятельности должны быть учтены и выполнены, чтобы считать, что в соответствии с заранее заданными требованиями результат будет достигнут.

Профессионально-должностная модель компетенций несет в себе все основные характеристики, свойственные модели организационной структуры индустриального общества: 1) четкое разделение труда, приводящее к появлению высококвалифицированных специалистов на всех участках деятельности организации; 2) наличие иерархических уровней управления с четкой системой подчинения и контроля профессиональных компетенций нижестоящего уровня вышестоящему; 3) система профессиональных стандартов, обеспечивающих однородность задач, компетенций и координацию действий сотрудников при решении различных задач; 4) независимость профессиональных компетенций от исполняющих их лиц; 5) прием на работу сотрудников в соответствии с компетентностными требованиями. Более того, профессионально-должностная модель компетенций исходит из негласного допущения, что: а) организация не может ошибаться, б) организация всегда права, в) ошибаются только сотрудники, которые неверно выполнили предписанные компетенции.

В силу высокой значимости стандартизированных правил, процедур, норм профессионально-должностная модель компетенций лишена гибкости, способности спонтанно и по-новому реагировать на запросы динамически развивающегося общества.

Профессионально-личностная модель компетенций зародилась в недрах американской социальной психологии и получила широкое распространение в США. Д. К. МакКлелланд в своей основополагающей статье «Проверка компетенций, а не интеллекта»[1, с. 1–14] предложил свой метод оценки компетенций. У него возникла идея «поведенческих компетенций против профессиональных компетенций». Д. МакКлелланд предложил сконцентрироваться на людях, которые выполняют работу, на их спонтанном поведении и мыслях в неструктурированных ситуациях контекста действия, организационных факторах, факторах внешней среды и характеристиках профессиональной деятельности. Основной вопрос, который ставит и на который отвечает профессионально-личностная модель компетенций, – это вопрос, какие личностные черты определяют успешные и/или

эффективные действия. Американский подход базируется на оценке людей, выполняющих профессиональную деятельность, и фокус переносится с результата на процесс. Речь начинает идти не о компетенции, а о компетентности, решающими становятся поведенческие характеристики личности, которые, в свою очередь, определяются личностными чертами работника, его ценностями, убеждениями, предрасположенностями.

Образовательные стандарты, задавая компетентностный подход в программах бакалавриата, магистратуры, аспирантуры, ориентируют на формирование идентичных профессиональных компетенций по одному направлению подготовки на всех уровнях подготовки. Еще сложнее ситуация с реализацией стандартов в каждом конкретном вузе: рабочие учебные программы по подготовке к заявленным стандартом компетенциям строятся на достаточно эмоциональном и мало аргументированном уровне, отсутствует осмысленная система подготовки специалиста на различных уровнях обучения, не продумываются уровни формируемой компетенции в зависимости от того, где происходит обучение – в бакалавриате или магистратуре. Дилетантизм в управлении образованием оборачивается авантюризмом в подготовке студентов.

Анализ единства профессионально-должностного и профессионально-личностного аспектов развития человеческой деятельности дает возможность раскрыть особенность компетентностного подхода на различных уровнях обучения: бакалавриат, магистратура, аспирантура. Более того, профессиональная работа только тогда и выполняется «профессионально», когда есть не просто присутствие схем «сверху-вниз» и «снизу-вверх», а когда есть сбалансированность между профессионально-должностной и профессионально-личностной моделями компетенций. На уровне бакалаврской подготовки реальный набор компетенций может быть сформирован преимущественно на основе подробного анализа профессиональных стандартов, вычленения набора необходимых профессиональных результатов, выявления знаний, умений, навыков, позволяющих обеспечить нужный результат, формирования их в обучении. Магистерская подготовка в сфере высшего профессионального образования должна быть преимущественно личностно-ориентированной, заточена на формирование опыта, как профессионального, так и рефлексивного, связанного с осмыслением своих ценностей, жизненной стратегии, а также на формирование сети профессиональных, социальных контактов.

Между профессионально-должностными и профессионально-личностными компетенциями нет непроходимой стены. По существу профессионально-должностные компетенции выступают почвой, из которой вырастают профессионально-личностные компетенции. В профессиональном труде происходит становление, рост личностных качеств, происходит активное качественное преобразование личностью своего внутреннего мира, и это приводит человека к новому образу жизни, новым ценностям, самореализации в профессии.

В определенный момент времени, профессионально-должностные компетенции вступают в конфликт с изменениями внешней среды – не отвечают требованиям внешней среды и не приносят необходимого результата организации. В этот момент ведущую роль начинает играть профессионально-личностное начало, которое позволяет организации адаптироваться к новым условиям. В дальнейшем, если адаптация организации прошла успешно, профессионально-личностные компетенции, являвшиеся первое время инновационными, формализуются, приобретают черты некого алгоритма и становятся массовыми, а в конечном итоге – приобретают все необходимые и достаточные черты профессионально-должностных компетенций.

Профессионально-личностные компетенции, становясь массовой формой поведения выступают в конечном итоге обязательными должностными требования к поведению работника. Затем через определенное время или практически сразу следует новый цикл конфликта. По существу мы имеем дело с постоянно возобновляющимся и неустранимым конфликтом между профессионально-должностными и профессионально-личностными компетенциями.

Здесь имеет место конфликт, который заложен в органическом росте качества компетенций. Органичность этого роста состоит в том, что более высокое качество профессионально-должностных и профессионально-личностных компетенций предполагает прохождение всех этапов роста. Невозможно при низком качестве профессионально-должностных компетенций обеспечить безграничность профессионально-личностных, т.к. последние не смогут быть восприняты в полной мере организацией. В данной ситуации действует некая аналогия традиции и новации в развитии культуры. То, что было первоначально новацией, в дальнейшем становится традицией, на основе которой вырастает очередная новация.

Скорость институализации профессионально-личностных компетенций в профессионально-должностные достигается за счет четкой расстановки приоритетов. Высокое качество стратегического менеджмента, четкое понимание национальных интересов в области развития науки и техники, культуры в целом, дают возможность расставить приоритеты и ускорить процесс институализации, но не купировать конфликт между компетенциями как таковой.

Институализация компетенций носит разноуровневый характер. Есть компетенции, которые задаются на федеральном уровне и отвечают федеральным целям и задачам. Есть региональный уровень, который фиксирует те компетенции, которые востребованы на региональном рынке труда. Более того, существует и национальная специфика профессионально-должностных и профессионально-личностных компетенций. То, что в одной культуре может рассматриваться как некая компетенция, для другой национальной культуры компетенцией не является в силу отсутствия рыночного спроса на данное профессиональное качество специалиста. В этом смысле сфера образования – это сфера, где происходит не только консолидация, но и вытеснение ценностей одной национальной культуры другими ценностями.

Проблема профессионального образования в том, что создание профессиональных стандартов происходит после того, как созданы образовательные стандарты ФГОС 3+ для вузов, в которых заданы компетенции по направлениям подготовки и описано их содержание. Изначально профессиональные стандарты задумывались для совершенствования системы образования. Предполагалось сблизить учебные программы и дальнейшую трудовую деятельность. В декабре 2012 года в «Трудовой кодекс» ввели понятие профессиональный стандарт, определив его как характеристику квалификации, необходимой работнику для определенного вида деятельности. С 22 января 2013 г. вступило в силу Постановление Правительства №23,регламентирующее Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а 12 апреля 2013 года вышел Приказ Минтруда №148н, утверждающий уровни квалификации.

Изначально предполагалось разработать и внедрить профессиональные стандарты в государственных сектор, бюджетные организации и ключевые производственные отрасли. Однако впоследствии было решено внедрить профессиональные стандарты во всех сферах профессиональной деятельности. К настоящему времени принят (утвержден приказом Минтруда с последующей регистрацией в Минюсте) уже 641 стандарт. Вскоре список пополнят еще 100 специальностей, а планируемый норматив на следующие два года – утвердить еще около 1200 профессиональных стандартов [3].

В Трудовой кодекс к настоящему времени внесены поправки (статья 195-3 ТК РФ), обязывающие работодателей применять профессиональные стандарты, если ТК РФ, федеральные законы и другие нормативно-правовые акты требуют соответствующей квалификации работника, занятого определенным видом деятельности. Если же на государственном уровне не определены четкие указания по какой-либо должностной позиции, работодатель самостоятельно разрабатывает и утверждает квалификационные требования. За основу принимаются характеристики, которые содержатся в стандарте по определенному виду деятельности. Поправки вступают в силу с 1 июля 2016 года для всех работодателей без исключения, без переходных периодов и отсрочек [3].

В сложившейся ситуации предотвратить очередной кризисный виток в образовании возможно путем консолидации профессиональных групп вокруг проектов по разработке паспортов компетенций для определенных направлений подготовки по уровням образования. Ядром работы будет анализ профессиональных стандартов и вычленение трудовых функций и действия, требований к личным качествам специалиста, обобщение выявленного как содержания определенной компетенции. В результате состав компетенций каждого направления подготовки будет расширен, а содержание конкретизировано. Цель такой работы состоит в реальной стандартизации образования, создании единой технологической платформы и связанных хранилищ данных. Смысл этой деятельности – в общей интеграцией процессов и данных по всем профессиональным квалификациям, и должен быть обеспечен глобальный обмен знаниями в профессиональном педагогическом сообществе, на региональных рынках труда. Лишь на этом пути вузы смогут обеспечить результаты обучения, значимые для рынка труда. Хотя в некоторых случаях кажется, что и такая деятельность лишь иллюзия возможности решения проблемы образования в соответствие с запросами рынка. Массовая разработка профессиональных стандартов, внедрение в обучение компетентностно-ориентированного подхода сопровождается отсутствием единого понятийного аппарата для описания сферы труда, профессиональной / трудовой деятельности, компетенции, единиц труда, трудовых функций и действий, и в этой ситуации деятельность по внедрению компетентностного подхода для оценки персонала и для обучения выглядит утопичной. Для того, чтобы профессиональные и образовательные стандарты стали элементами единой национальной системы квалификаций, необходимо упорядочить понятийно-терминологический аппарат в этой сфере. Также необходимо, чтобы выпускник вуза, прошедший через обучение по компетентностно-ориентированным программам, получал на выходе не просто диплом с оценками, а определенную профессиональную квалификацию. Процедуры подтверждения и присвоения профессиональных квалификаций должны быть вписаны в учебный процесс, а значит, вписанным в него должен быть работодатель, его представители, уполномоченные оценивать компетенции выпускника и присваивать профессиональные квалификации.

Литература:

1. McClelland D. C. Testing for competence rather than for intelligence//American Psychologist. 1973. №28. Pp. 1–14.
2. Parry S. B. The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study// Training. 1996. №33. Pp. 48–56.
3. Профессиональные стандарты: какие изменения нас ждут в 2016 году [электронный ресурс].URL: http:// hrdocs.ru. (дата обращения 11.01.2016).

References:

1. McClelland D. C. Testing for competence rather than for intelligence//American Psychologist. 1973. №28. Pp. 1–14.
2. Parry S. B. The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study// Training. 1996. №33. Pp. 48–56.
3. Professional standards: what changes await us in 2016 [e-resource].URL: http://hrdocs.ru (date of reference 11.01.2016).