

УДК 377.031.377.44

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТУДЕНТОВ ТЕХНИКУМА В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ РОССИИ

Ключевые слова: профессиональные компетенции, среднее профессиональное образование, компетентностный подход в образовании.

Забабурина С.Я.

*педагог-психолог Донецкого
государственного промышленно-
гуманитарного техникума*

Государственная образовательная политика, отражаемая в таких важнейших документах, как Национальная доктрина образования в Российской Федерации, Закон Российской Федерации «Об образовании», Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г., дает основу для развития системы образования в целом. Одной из задач, сформулированной в приоритетных направлениях повышения качества профессионального образования, является задача реструктуризации системы начального и среднего профессионального образования. Основанием для постановки этой задачи послужили следующие причины:

- реализация одинакового набора образовательных программ различными типами учреждений – колледжами, техникумами, профессиональными лицеями и училищами – привела к размыванию структуры профессионального образования;
- утрата естественной связи с предприятиями и старение материально-технической базы самих учреждений, неспособность обеспечить подготовку кадров необходимой квалификации, в первую очередь высококвалифицированных рабочих; и в результате, по экспертным оценкам, численность российских высококвалифицированных рабочих составляет 5% от их общего числа, тогда как в Соединенных Штатах – 43%, в Федеративной Республике Германии – 56%;
- прогнозируемое сокращение числа выпускников школ составит в 2014 г. около 38%. Следовательно, действующее количество учреждений просто не будет востребовано по объективным причинам;
- Болонский процесс может способствовать возникновению ситуации, при которой среднее профессиональное образование окажется невыгодным для студента, поскольку сроки обуче-

ния в СПО практически приравняются к срокам обучения в бакалавриате.

Все вышеперечисленное является основанием для модернизации системы начального и среднего профессионального образования, одной из основных задач государственной политики в области образования. Реальность динамично меняющегося общества предъявляет повышенные требования к уровню знаний, умений, способностей и компетентности специалистов. В 70–80-е гг. XX в. рост числа новых специализаций казался лавинообразным, с каждым годом их становилось все больше: одни выделялись из старых дисциплин, другие формировались на стыке научных областей. Если по окончании Второй мировой войны «Национальный регистр научно-технического персонала», выпускаемый Национальным научным фондом и основными профессиональными научными сообществами США, включал 54 научные специальности, то через 20 лет их было уже 900. Современному высокотехнологичному производству приходится решать задачи, относящиеся к разным отраслям знания. Поэтому сотрудники предприятий должны адаптироваться к быстрой смене производственной деятельности и выполняемых трудовых операций. Так называемые «гибкие» специальности, складывающиеся из отдельных сменных модулей, постепенно теснят на рынке труда жесткие стандартные квалификационные пакеты, рассчитанные на кадровые позиции в массовом производстве.

Сегодня сфера профессионального образования с новой силой востребована обществом и экономикой, становясь самостоятельной ценностью и пространством социализации молодежи. В профобразовании России последних десятилетий произошли существенные изменения. Многие острейшие проблемы были решены. Вместе с тем целый ряд

объективных показателей указывает на то, что модернизация этой сферы происходит медленно и подчас противоречиво. Профессиональное образование еще не полностью восприняло требования современной экономики и новой хозяйственной модели. Поэтому необходима корректировка, уточнение направления реформирования, подготовки конкурентоспособной личности.

Задача развития начального и среднего профобразования определена в качестве ключевой Президентом РФ В.В. Путиным. Этот приоритет государства определяется рядом причин:

- становится очевидным, что решение актуальных социально-экономических задач напрямую зависит от качества профессионального образования;
- высококвалифицированные рабочие и специалисты среднего звена – это самый большой сегмент производительных сил общества. Их доля в общей структуре занятых в экономике равна почти 70%. Такая кадровая структура экономики близка к странам Евросоюза;
- подготовку высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена во многом будут определять темпы экономического роста страны и качество жизни. Дефицит кадров и уровень их компетенции грозят стать в ближайшие годы основной проблемой экономики;
- необходимость приоритетного и опережающего развития начального и среднего профобразования обусловлена наличием устойчивого стремления молодежи к обучению в колледжах, техникумах, училищах, где сохраняется полная возможность для их раннего включения в профессиональную деятельность, приобретения ими базовых профессиональных компетенций.

Важнейшим направлением модернизации среднего профессионального об-

разования становится подготовка специалиста, способного быстро адаптироваться в обществе, занять свою нишу на рынке труда, найти применение знаниям и умениям, полученным в процессе обучения. Необходимым условием успешной адаптации является умение бывшего студента сразу, без дополнительного переходного периода, применить свои знания и навыки для решения практических задач. Особенно важным это становится, если речь идет о такой быстро развивающейся области человеческих знаний, как машиностроение. Решение сложных задач, которые ставит динамично развивающаяся экономика, возможно только специалистами, владеющими профессиональными компетенциями. Профессиональные компетенции рассматриваются как способность к интеграции знаний, умений, опыта с социально-профессиональной ситуацией, т.е. с конкретной реальной действительностью. Именно поэтому еще в процессе обучения перед студентами необходимо ставить теоретические задачи, решение которых является основой для практической деятельности.

Компетентностный подход сегодня разработан достаточно полно и разнообразно. Практически все исследователи определяют компетенции как обобщенные способы действий, обеспечивающие продуктивное выполнение профессиональной деятельности (Г.И. Аксенова, В.В. Буткевич, В.В. Грачева, И.А. Зимняя, Л.С. Подымова, В.А. Слестинин, Г.М. Храмова, А.В. Хуторской и др.). Компетенции широкого спектра использования, обладающие определенной универсальностью, получили название ключевых. Совет Европы определил пять групп ключевых компетенций, формированию которых придается особое значение в подготовке молодежи:

- политические и социальные компетенции – способность взять на себя ответственность, совместно выраба-

тывать решение и участвовать в его реализации, толерантность к разным этнокультурам и религиям, проявление сопряженности личных интересов с потребностями предприятия и общества, участие в функционировании гражданских институтов;

- межкультурные компетенции, способствующие положительным взаимоотношениям людей разных национальностей, культур и религий, пониманию и уважению друг друга;
- коммуникативная компетенция, определяющая владение технологиями устного и письменного общения на разных языках, в том числе и компьютерного программирования, включая общение через Интернет;
- социально-информационная компетенция, характеризующая владение информационными технологиями и критическое отношение к социальной информации, распространяемой СМИ;
- персональная компетенция – готовность к постоянному повышению образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, способность к саморазвитию.

Взросшая динамика производственной деятельности требует не столько повышения профессиональной квалификации, сколько развития организационно-управленческих способностей специалистов: умения быстро находить нужную информацию, грамотно планировать свою работу, оптимизировать производственный процесс и применять наиболее эффективные управленческие подходы. Особое внимание при отборе претендентов на должности уделяется не только профессиональным, но и личным, социальным, а также управленческим компетенциям (в европейских программах в рамках Боннского процесса выделяют инстру-

ментальные, межличностные и системные компетенции).

Именно компетентностный подход позволяет обеспечить конкурентоспособность специалистов. Оценка профессиональных компетенций может осуществляться на основе тестов, моделирующих реальные производственные ситуации (как это было в 1954 г. в компании AT&T, США). Существуют следующие формы аттестации компетенций: «центр оценки», «круговая оценка», «грейды». **Центр оценки** – это стандартизированная многоаспектная оценка персонала, основанная на моделировании ключевых моментов деятельности отдельных сотрудников для выявления имеющихся у них личностно-деловых профессионально значимых качеств и определения соответствия компетенций кадрового состава организации ее целям, стратегии, корпоративной культуре, структуре, технологиям с применением специализированных оценочных процедур. Для изучения степени подготовленности работника к выполнению поставленных задач служит модель компетенций персонала, в которую заложен стиль деятельности компании, а также опыт успешных исполнителей.

В методологии центра оценки слились воедино три теоретических подхода к изучению человека:

- психометрия, выделяющая индивидуальные различия в поведении и личных особенностях людей на основе сравнения их между собой, а также предоставляющая способы сравнения – тесты;
- социально-психологическое описание поведения, позволяющее фиксировать конкретные факты, выделять типичные способы поведения в конкретных ситуациях, обучать категоризированному, структурированному наблюдению неспециалистов в области поведенческой психологии;

- клиническое наблюдение – метод, позволяющий сравнивать индивидуальные проявления в конкретный момент с тем, что можно считать оптимальным для данной личности.

Преимуществами использования центра оценки являются: объективная основа для принятия решений; прогноз поведения человека в определенных деловых ситуациях; оценка таких «неочевидных» качеств, как ценности, критерии принятия решений и др.

Методику оценки персонала «360 градусов» (она же **круговая оценка**) начали активно применять на Западе в 90-е гг. XX в. В начале XXI в. российские специалисты стали перенимать этот опыт у западных коллег, и сейчас он является популярным средством оценки персонала и у нас. Суть методики «360 градусов» заключается в том, что оценку сотрудника проводит все его рабочее окружение: руководители, подчиненные, коллеги и клиенты. Это обязательно должны быть люди, которые реально видят рабочее поведение оцениваемого. Кроме того, сотрудника могут попросить оценить самого себя. Круговая оценка позволяет увидеть сотрудника со всех сторон, дает «объемную» картинку. Круговая оценка проводится в несколько этапов: определяют критерии оценки и составляются опросники, проводится собственно анкетирование, в конце обрабатываются результаты и разрабатывается план развития недостаточно развитых компетенций. Для каждой должности определяется свой круг компетенций, с заранее разработанными индикаторами для оценки – поведенческими примерами. Основными достоинствами методики являются простота и доступность, демократичность.

Система **грейдов** (от англ. grade – степень, класс) появилась полвека назад в США, когда правительству страны нужно было определить, сколько

платить чиновникам одного профессионального уровня, но разного профиля. Разработанная по заказу госструктур универсальная система учитывала уровень ответственности, уникальность опыта, знаний и навыков, результативность деятельности и т.д. В России системой грейдов заинтересовались, когда изменилась профессиональная структура общества. В отличие от обычной тарифной сетки, принятой еще в советские времена, эта система выстроена таким образом, что работодатели платят сотрудникам за результат труда и его качество. Система грейдов, или позиционных должностей, представляет, по сути, табель о рангах. Каждому сотруднику компании присваивается ранг или грейд, в соответствии с которым определяется уровень его заработной платы. Основные оцениваемые компетенции характеризуют значимость сотрудника для компании: текущие результаты работы, знания, опыт и уровень развития деловых компетенций.

Современный запрос работодателей стимулирует развитие и профессионального образования. Основу нового компетентностного подхода составила подготовка к практической деятельности и формирование определенных профессиональных способностей: например, умение принимать решения и работать в коллективе (команде), быстро наращивать (менять) квалификации, добирать необходимые для работы знания и навыки. В центре внимания педагогов отныне находятся не формализованные процедуры передачи знаний, а личностный и профессиональный рост студентов. В рамках компетентностной модели образовательные технологии позволяют человеку «строить себя». Создаются педагогические условия для создания студентами виртуальной «архитектуры» своих компетенций как гибкой, постоянно изменяющейся структуры.

Цель профессионального образования смещается к созданию условий для развития способностей студентов разрешать различные жизненные и профессиональные ситуации. Л.Д. Давыдов определил компетенции в области среднего профессионального образования: ключевые (учебные, информационные, межличностного взаимодействия, социально-трудовые, личностного самосовершенствования) и профессиональные (производственно-технологические, расчетно-проектные, эксплуатационные). Мы считаем, что названные автором компетенции правомерны и могут выступить ориентирами при формировании профессионально ориентированной картины мира у студентов техникума.

Для осознания студентами значимости не только профессиональных, но и ключевых компетенций в нашем техникуме были организованы неформальные диспуты, круглые столы с работодателями, которые формулируют свои требования к их компетенциям и задают ту идеальную модель специалиста, который востребован сегодня на рынке труда. Мы столкнулись с проблемой качества обучения студентов, так как существует разрыв в теоретических знаниях преподавателей и в профессиональных требованиях, диктуемых конкретным работодателем. Решение данной проблемы было найдено в предоставлении работодателями возможности стажировки преподавателей на рабочих местах, а также предложении администрацией техникума проводить практические занятия со студентами в техникуме. Работодатели в своей работе ориентируются на развитие у студентов тех компетенций, которые им потребуются в дальнейшей работе, позволят осознать ключевые приоритеты организации и реально влиять на достижение поставленных коллективом целей. По результатам выставленных приоритетов ими формируется рейтинг студентов и

информация о наиболее востребованных компетенциях. На этом основании делаются соответствующие заказы на разработку новых курсов в техникуме.

С другой стороны, наиболее знающие студенты получают возможность принять участие в выполнении реальных проектов предприятий. Это повышает интерес студентов к изучаемым дисциплинам, их самостоятельность, самооценку, способствуя формированию ключевых и профессиональных компетенций. Работодатели в этом случае фиксируют факты трудоустройства и степень удовлетворенности компетенциями студентов, формируя тем самым второй информационный поток для нашего техникума. Так, на этапе установления социального партнерства техникума и работодателей было обнаружено, что почти 30% выпускников, принятых на работу, нуждаются в немедленном переобучении. Молодым людям очень сложно входить в реальную экономику, бизнес, не обладая рядом профессиональных компетенций. Это побудило нас к подписанию договоров о сотрудничестве с ОАО «Донецкий экскаватор», ООО «Донецкий машиностроительный завод», ОВД г. Донецка, службой судебных приставов, городским судом, автопредприятием «Автореал», с городскими центром занятости населения и отделением Пенсионного фонда.

Если оценка качества подготовки выпускников зависит от работодателя, то он становится ключевым звеном в цепочке «работодатель – работник». От этого выигрывают все стороны социального партнерства: работодатель получает компетентного специалиста, готового осуществлять профессиональные функции сразу после получения диплома, а техникум может определить современную цель своей деятельности, связанную с развитием компетенций студентов.

Таким образом, обеспечить развитие профессиональных компетенций у студентов техникума возможно при следующих условиях: высокое качество образования, профессорско-преподавательского состава, обеспечивающего реализацию современного содержания и культуросообразных технологий образования. Поскольку спрос на компетентных специалистов весьма велик, необходимо установление партнерских связей с предприятиями и организациями, принимающими на работу выпускников техникума.

Востребованным сегодня становится специалист, обладающий не только узкопрофессиональными знаниями и умениями, но и творческим мышлением, инициативой, ответственностью, стремлением к постоянному самосовершенствованию, к самообразованию. Тенденции социального партнерства техникума и работодателей заключаются в приближении подготовки специалистов к требованиям отраслей экономики и конкретных организаций, привлечении к работе в техникуме специалистов предприятий, обеспечении студентам возможности участвовать в различных проектах предприятий, на которых им предстоит работать.

Литература

1. Давыдов, Л.Д. Модернизация содержания среднего профессионального образования на основе компетентностной модели специалиста: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Л.Д. Давыдов. М., 2006.
2. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.
3. Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. науч. трудов / под ред. А.В. Хуторского. М.: ИНЭК, 2007.
4. Разработка методики контроля готовности к профессиональной деятельности студентов средних специальных учебных заведений / Л.Г. Семушина [и др.]. М., 2001.