

определенные трудности в деятельности, требующей использования этих знаний для решения конкретных жизненных задач. Компетентностный подход формирует умение осуществлять целенаправленный выбор, исходя из адекватной оценки своих возможностей в конкретной ситуации, он связан с мотивацией на непрерывное образование.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Хазова С. А.** Поликультурная компетентность педагога. – Славянск-на-Кубани: [б. и.], 2009. – 104 с.
2. **Зиневич О. В.** Инновационный потенциал компетентностного подхода: от классической к неклассической модели высшего образования // Философия образования. – Новосибирск, 2009. – № 3 (28). – С. 157–165.
3. **Вербицкий А. А.** Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции. – М.: Логос, 2009. – 334 с.
4. **Хуторской А. В.** Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.
5. **Сериков В. В.** Обучение как вид педагогической деятельности : учеб. пособие для вузов по специальностям «Педагогика», «Педагогика и психология». – М.: Академия, 2008. – 254 с.
6. **Атласова О. М.** Развитие профессиональной компетентности руководителей школ в процессе повышения квалификации : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Ин-т образования взрослых Рос. акад. образования. – СПб., 1995. – 18 с.
7. **Бондарева Е. В.** Формирование профессиональной компетентности будущих специалистов прикладной информатики в экономике : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Волгогр. гос. пед. ун-т. – Волгоград, 2005. – 30 с.
8. **Ростовцева В. М.** Компетентность и компетенции: герменевтический аспект в контексте диверсификации современного образования. – Томск: КИТ, 2009. – 261 с.
9. **Филатова М. Н.** Конструирование социокультурной среды вуза в контексте реализации компетентностного подхода в образовании / Рос. гос. ун-т нефти и газа им. И. М. Губкина. – М.: МАКС Пресс, 2008. – 290 с.
10. **Реализация компетентностного подхода в высшем профессиональном образовании** / Астанина С. Ю., Шестак Н. В. Письменский А. Г. и др. ; под ред. С. Ю. Астаниной, Н. В. Шестак. – М.: Изд-во Современ. гуманитар. ун-та, 2009. – 171 с.
11. **Хуторской А. В.** Ключевые компетенции и образовательные стандарты. – URL : <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.

УДК 37.0 + 378

### АЛГОРИТМ ПЕРЕХОДА К КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

*Л. А. Осьмуж* (Новосибирск)

*В статье обсуждается проблема внедрения компетентностного подхода в образовательный процесс, с которой уже столкнулись или столкнутся российские университеты. Подчеркивается, что данный процесс, как и большинство инноваций, имеет и положительные, и отрицательные стороны. Предлагается возможный алгоритм перехода к новой модели подготовки специалистов, апробированный в Новосибирском госу-*

дарственном техническом университете. Основной принцип предлагаемого алгоритма – профессиональный анализ контекста с подключением экспертов.

**Ключевые слова:** образовательная система, компетентностный подход, компетентностная модель, компетенции, алгоритм перехода, оценка компетенций.

## AN ALGORITHM OF TRANSITION TO THE COMPETENCY-BUILDING MODEL OF SPECIALIST TRAINING

L. A. Osmuk (Novosibirsk)

*The article addresses the problem which Russian Universities have already faced (or will face): adoption of the competency-building approach to educational process. It is emphasized that, as the majority of innovations, this process has both positive and negative sides. The article offers a potential algorithm of transition to a new model of specialist training, which has been tested at the Novosibirsk State Technical University. The basic principle of this algorithm is the professional analysis of the context with the involvement of experts.*

**Key words:** educational system, competency-building approach, competency-building model, competences, algorithm of transition, evaluation of competences.

Реформирование российской высшей школы находится в фарватере новых тенденций перехода европейской системы высшего образования к компетентностной парадигме. Однако, если для европейских университетов данный подход не представляется чем-то абсолютно новым, то российское образование стоит перед проблемой, требующей не только изменений в системе, но и поворота в сознании. При этом является очевидным, что поскольку российская высшая школа имеет глубокий фундамент, то внедрение компетентностного подхода представляется научной ответственности прямой угрозой традиционной системе. Действительно, речь идет о замене целой системы при желательном сохранении всего того ценного, что имеется в российской высшей школе. Возможно ли это, или же мы опять «до основания» разрушим то, что имело свою логику, свои структуры, свои достижения? Как показывает практика, внедрение новой модели – это целый процесс, который требует преодоления целого ряда противоречий. Прежде всего, в формировании компетентностной модели мы сталкиваемся с интересами как минимум четырех сторон: 1) обще-европейского сообщества в построении единого образовательного пространства; 2) российских работодателей, ориентированных на собственные представления относительно компетенций; 3) интересами студентов, для которых самое главное – найти себя на кадровом рынке; 4) интереса-

---

**Осмук Людмила Алексеевна** – доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной работы и социальной антропологии факультета гуманитарного образования ГОУ ВПО «Новосибирский государственный технический университет».

630092, г. Новосибирск, пр-т К. Маркса, д. 20.

E-mail: osmuk@mail.ru

ми преподавателей российских вузов, которые привыкли к старой системе и в большей части не видят необходимости ее ломать. И хотя откровенного конфликта интересов мы здесь не находим, тем не менее, позиции всех четырех сторон расходятся.

В сложившейся ситуации следует отметить, что само европейское общество неоднозначно относится к Болонскому процессу. Но, по крайней мере, компетентностная модель подготовки специалистов давно реализуется европейскими вузами, а бизнес-сообщество здесь имеет четкие представления относительно компетенций или же того, какой специалист востребован. Свои представления, обличенные в требования, оно (бизнес-сообщество) готово диктовать вузам. В отличие от западноевропейских работодателей, российское бизнес-сообщество оказалось не способным сформулировать требования по ряду причин: несформированный и нестабильный рынок, отсутствие профессиональных стандартов (они только стали появляться), незнакомая терминология (приходится сначала объяснять, что такое «компетенция»). В ситуации неопределенности студенты (выпускники) испытывают постоянный страх перед перспективой не найти себя на кадровом рынке; существуют стереотип относительно невостребованности (хотя работодатели уверены в другом), боязнь и уверенность в отсутствии работы по специальности. При этом современный молодой человек имеет большие амбиции, воспитанные обществом, где «труд» в системе ценностной иерархии поменялся местами с «деньгами». Тем не менее, вся страна живет в предчувствии, что вот-вот что-то изменится и молодые специалисты (прежде всего инженерные специальности) понадобятся рынку. Другими словами, компетентностная модель подготовки специалиста в полной мере окажется востребованной, если указанные ожидания оправдаются, пока же проблема перехода к компетентностной модели касается непосредственно только вузов.

Действительно, формирование единого образовательного пространства – общая цель, объединяющая в настоящий момент множество европейских и неевропейских вузов, присоединившихся к Болонскому процессу. Однако единое образовательное пространство не отрицает автономности вузов и оригинального, авторского характера образовательных программ. В этом смысле очень важен опыт вузов, пробующих перейти к компетентностной модели. Например, разработка квалификационных требований к подготовке специалистов в таких программах, к которым относится и Инновационно-образовательная программа Новосибирского государственного технического университета (НГТУ), ориентируется: с одной стороны – на принципы Болонского процесса, а с другой – на собственные интересы и традиции. Реализация компетентностного подхода возможна только при наличии целостной, непротиворечивой и принятой всеми участниками образовательного процесса компетентностной модели, учитывающей интересы всех сторон и позитивный опыт подготовки специалистов в отдельно взятом вузе.

Переход к компетентностной модели в НГТУ предполагает принятие следующих принципов всеми подразделениями вуза: во-первых, в целях обеспечения единства образовательного процесса образовательные программы, разрабатываемые кафедрами НГТУ, строятся с учетом и на осно-

вании разработанной компетентностной модели; во-вторых, переход к компетентностной модели может осуществляться только при условии принятия всеми подразделениями университета единой классификации компетенций и понятийного аппарата; в-третьих, переход к компетентностной модели осуществляется постепенно, начиная с подразделений университета, обеспечивающих разработку и реализацию общеобразовательных программ.

Обеспечение образовательного процесса, направленного на формирование компетенций специалистов, удовлетворяющих потребностям российского и общеевропейского кадрового рынка, возможно только при условии наличия соответствующих разработок. К последним относятся: 1) общая, универсальная для всех подразделений университета компетентностная матрица; 2) алгоритм перехода к компетентностной модели; 3) образовательные программы направлений ИОП, написанные в рамках компетентностного подхода; 4) программы дисциплин, обеспечивающих направления ИОП, разработанные в рамках компетентностного подхода; 4) образовательные программы всех остальных направлений и программы дисциплин, соответствующие компетентностному подходу.

Для успешного внедрения компетентностного подхода в отдельно взятом вузе необходимо, чтобы непривычный термин «компетенция» стал общеупотребимым. Все университетское сообщество должно говорить на одном «языке» и вкладывать один и тот же смысл в понятия «компетенция», «компетентность». Принятие сообществом такого рода «языка» имеет функциональный характер и способствует формированию позитивного профессионального психологического климата в коллективе. Для того, чтобы новые понятия были приняты специалистами вуза, необходимо снять чувство страха перед словом «компетенция», ассоциирующимся с процессом реформирования. В этих целях прежде всего необходимо объяснить, чем же компетенции отличаются от привычных «зунов» (знаний–умений–навыков). При этом, поскольку знакомство с новым подходом и принятие компетентностной модели в вузе приобретает форму «снежного кома», то и объяснять приходится многократно. В НГТУ для определения понятий (думается, как и в других вузах, вступивших в эксперимент) использовались разработки ФГОС ВО и проекта «Настройка образовательных структур в Европе» (TUNING), Дублинские дескрипторы и методическая литература по данному вопросу.

Экспликация содержания понятий позволила утвердить понятийный аппарат. Прежде всего, чтобы снять неприятие понятия «компетенция», объясняется, что компетенции не противопоставляются знаниям, они шире понятий «знания», или «умение», или «навыки». Принципиальное отличие заключается в том, что зуны направлены на процесс, а компетенции – на результат. Компетенция ориентирована на оценку конкурентоспособности выпускника, его готовности и умения успешно «встраиваться» в хозяйственные структуры, быть эффективным и востребованным на рынке труда. Эта позиция знаменует сдвиг от сугубо академических норм оценки вуза к внешним оценкам – профессиональной и социальной подготовленности выпускников к условиям рынка. Представляется важным, что компетентностный подход лично ориентирован. Компетенция и компе-

тентность – две стороны одной характеристики выпускника. Компетентность – комплексная характеристика способности и готовности выпускников демонстрировать и применять полученные в результате освоения образовательной программы знания, умения, навыки, а также личностные качества в стандартных и изменяющихся ситуациях профессиональной деятельности. Компетентность – не только наличие знаний и опыта, но и умение распорядиться ими в ходе реализации своих полномочий; уровень знаний, умений и навыков, которыми студент (выпускник) владеет (внутренняя характеристика, то, чем специалист должен обладать).

Следующим шагом на пути к переходу к компетентностной модели стала разработка классификации и на ее базе компетентностной матрицы. Матрица, или форма, очень удобна для унификации действий различных подразделений вуза. Анализ существующих классификаций компетенций показал:

1) классификации ГОС ВПО третьего поколения и классификации Европроекта TUNING не противоречат, но дополняют друг друга;

2) не имеет смысла выделять коммуникативные компетенции, поскольку они включены в социально-личностные и в организационно-управленческие;

3) социально-личностные могут быть поделены на личностные, межличностные и социальные по принципу выделения знаний и умений в отношении себя (как личности), других, общества;

4) при наличии организационно-управленческих компетенций нет смысла дополнять их экономическими, поскольку последние выделяются скорее по профессиональному признаку;

5) специализированные дополняются научными для того, чтобы подчеркнуть содержание подготовки магистрантов;

6) выделение по горизонтали инструментальных и системных компетенций соответствует Европроекту, но при этом в классификаторе (по горизонтали) отсутствуют межличностные, которые лучше вписываются в социально-личностные.

В результате проделанного анализа была получена компетентностная матрица.

I. Общие компетенции.

1) социально-личностные компетенции: личностные; межличностные; социальные;

2) организационно-управленческие компетенции;

3) общенаучные компетенции.

II. Специальные компетенции.

1) общепрофессиональные компетенции;

2) специализированные и научные компетенции.

Данная классификация является интегрированным вариантом, совмещающим видение западноевропейского научного и экспертного сообщества и менталитет отечественного научного и экспертного сообщества. Выбор классификации действительно необходим для работы, особенно на ее начальном этапе, он позволяет: 1) иметь представление о «компетентностном поле»; 2) при работе с компетенциями по отдельным направлениям распределять их в группы.

Чтобы иметь представление о содержании компетентностной модели, разработанную модель пытались заполнить компетенциями, предложенными Европроектом TUNING и Дублинскими дескрипторами; в результате стали понятны некоторые моменты: во-первых, деление на инструментальные и системные компетенции можно иметь в виду, но трудно разделить; во-вторых, некоторые компетенции намеренно упрощены; в-третьих, компетенции в ряде случаев в значительной мере пересекаются.

Анализ компетенций показал, что каждая компетенция обязательно включает в себя: 1) *деятельность*, которая формулируется в терминах: умение – навык – опыт (в основе этой последовательности прослеживается количество повторов данной деятельности, или ее закреплённость); 2) *знание*, или знание об объекте деятельности, которое по объёму должно полностью соответствовать тому умению, которое на основе этого знания формируется; 3) *обладание* предшествующими компетенциями, на основе которых может сформироваться данная компетенция; 4) *желание и готовность* реализовывать эту компетентность (ценности, цели, интерес).

Первые два компонента вполне могут быть выделены и содержательно описаны, второй также может быть представлен предшествующим рядом компетенций, а третий – формируется, по-видимому, неявно, всей образовательной программой, социально-гуманитарным циклом дисциплин, личностью преподавателя и культурно-образовательной средой. Целостность каждой компетенции, одновременно содержащей в себе деятельность, знание, обладание, желание и готовность, – момент, который преподавательскому сообществу, привыкшему к знаниям, усвоить и принять достаточно трудно. С одной стороны, такое многоаспектное понимание «компетенции» делает ее более конкретной в плане получения результата (но это результат, достигаемый всем образовательным процессом), а с другой – «компетенции» сложно «перевести» в дисциплины, что необходимо для осуществления контроля качества образования. Отметим, что в условиях перехода к компетентностной модели подготовки специалистов осуществление контроля имеет принципиальное значение, в этом смысле условное деление компетенции на «знание – умение» позволяет понять роль каждой дисциплины в формировании компетенции.

После прояснения всех нюансов относительно проблемы понимания «компетенции» представляется логичным возвращение к вопросу возможности совмещения позиций европейского образовательного сообщества, российского бизнес-сообщества, студентов и преподавателей. Совмещение позиций требует, прежде всего, анализа каждой позиции, а следовательно: 1) анализа квалификационных дескрипторов (компетенций) в европейских стандартах подготовки специалистов (тексты стандартов и методическая литература); 2) выделения наиболее адекватных компетенций с точки зрения преподавателей; 3) анализа мнений работодателей относительно требований к компетенциям специалистов, реально предъявляемых российским рынком; 4) анализ образовательных потребностей студентов.

Проведение анализа возможно только при подключении конкретных структурных подразделений университета: выпускающих кафедр или/и факультетов. Алгоритм перехода требует организации эксперименталь-

ных площадок, однако, чем шире такая «площадка», тем эффективнее может быть процесс. Другими словами, предпочтительнее, если эксперимент осуществляется на базе отдельно взятого факультета или нескольких выпускающих кафедр.

Результативным может быть только пошаговый анализ ситуации и потребностей участников формирования новой системы подготовки специалистов каждого конкретного направления, который выглядит следующим образом.

*Шаг 1.* На этом этапе осуществляется анализ российских и европейских образовательных стандартов и методической литературы на предмет выявления компетенций. Данный анализ необходим, чтобы понимать весь контекст, а также знать все возможные варианты компетентностных моделей.

*Шаг 2.* Формирование группы экспертов (ведущих преподавателей и специалистов) требуется для дальнейшей работы с компетенциями и их систематизации. Для рационализации работы экспертов формируются карточки с отобранными компетенциями (на каждом следующем этапе карточки дополняются). Заполняется матрица и разрабатывается первый рабочий вариант компетентностной модели. Разработка данной модели подразумевает некую концепцию (или видение) выпускающей кафедры подготовки специалистов. При этом надо четко представлять, что данная компетентностная модель не может разрабатываться без мнения работодателей и студентов, поскольку она ориентируется на рынок.

*Шаг 3.* Далее по плану проводится исследование потребностей работодателей и мнения работодателей относительно формируемых компетенций: 1) проведение фокус-групп с работодателями; 2) экспертное полустандартизированное интервью с посредниками – кадровыми агентствами и службами; 3) выделение новых компетенций (предложенных в европейских образовательных стандартах), соответствующих потребностям работодателей и адекватных российскому рынку. В фокус-группе используется заполненная ранее компетентностная матрица.

*Шаг 4.* Предпринимается исследование образовательных потребностей студентов и выпускников: 1) фокус-группы со студентами 4-х и 5-х курсов; 2) фокус-группы с выпускниками; 3) анкетирование студенческих групп относительно «удовлетворенности» учебным планом, оценки соответствия учебного плана выделенным предпочтительным компетенциям.

*Шаг 5.* Возобновляется работа экспертов по отбору и систематизации компетенций, рабочая матрица дополняется с учетом мнений работодателей и студентов.

*Шаг 6.* Дополненная и откорректированная компетентностная матрица должна быть обсуждена преподавателями. Анализ мнений преподавателей проводится с учетом: 1) оценки компетентностного потенциала ведомых дисциплин; 2) оценки учебного плана на предмет соответствия предпочтительным компетенциям; 3) анализа соответствия подготовки специалиста современным научным достижениям в данной сфере.

*Шаг 7.* Отбор и систематизация всех собранных и уточненных компетенций позволяет создать компетентностную модель, уже приближенную

к реальности. Однако на этом процесс разработки не заканчивается, поскольку система компетенций должна быть вписана в учебный и образовательный процессы.

Пошаговый анализ – начало выстраивания стратегии достижения конечной цели. Без такой стратегии переход к компетентностной модели может носить болезненный и затяжной характер, что, безусловно, отразится на качестве образовательных услуг. Разработка модели не может закончиться выделением компетенций, поскольку далее необходимо понять, что представляет собой каждая компетенция и каким образом (с помощью каких технологий) она может быть сформирована и отслежена. Необходимо помнить, что компетенции формируются целым рядом дисциплин и практик. Для создания развернутой модели потребуется форма, которая может быть и электронной. Принятие формы есть основной шаг на пути создания внутренней нормативной базы, регулирующей процесс внедрения компетентностного подхода.

Основным препятствием для внедрения компетентностного подхода является отрицание его преподавательским сообществом большинства российских университетов. В связи с этим ненасильственное внедрение данного подхода потребует объяснения всех преимуществ его использования. Смысл его внедрения заключается в создании более эффективной системы образования, но за процессом, который не будет подкреплён четким видением ситуации и стратегией, обозначенный смысл может и потеряться.

УДК 316.3/4 + 378

## ФОРМИРОВАНИЕ КАРЬЕРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

*С. В. Варюшкин* (Новосибирск)

*В статье обсуждается проблема карьерных компетенций выпускников вузов в связи с требованиями современного рынка труда к личности молодого специалиста. Приводится классификация компетенций, которыми выпускник в различной степени должен обладать по завершению процесса обучения в вузе, чтобы успешно овладевать навыками в процессе профессиональной деятельности и выстраивать свою карьерную лестницу.*

**Ключевые слова:** *компетенции, карьерные компетенции, специфические личностные качества, компетентностный подход, классификация компетенций.*

---

**Варюшкин Сергей Вячеславович** – аспирант кафедры социальной работы и социальной антропологии факультета гуманитарного образования ГОУ ВПО «Новосибирский государственный технический университет».  
630092, г. Новосибирск, пр. К. Маркса, д. 20.  
E-mail: fenix1386@mail.ru