

4. Официальный сайт ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» <http://www.mmk.ru>.

5. На ММК внедрена комплексная система управления рисками: [Электронный ресурс]. – М.: ИИС «Металлоснабжение и сбыт», 2008 г. — режим доступа: http://www.metalex.ru/news/2008/01/23/news_5488.html

ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ

*Рошупкина М.В.,
г. Белгород, БелГУ*

Современный рынок труда предъявляет к специалисту ряд новых требований, которые недостаточно учтены в программах подготовки специалиста. Это приводит к явному расхождению между качеством подготовки выпускника, даваемым учебным заведением и требованиями, предъявляемыми к специалисту производством, работодателями.

Одним из условий удовлетворения потребностей бизнеса в высококвалифицированных специалистах является использование компетентностного подхода, в том числе и при подготовке менеджеров. Конечной целью в процессе обучения, в рамках компетентностного подхода, становятся не знания, умения, навыки обучаемого, а уровни компетентности.

Существуют некоторые разногласия в определении самого понятия «компетентность», а также при разведении терминов «компетентность» и «компетенция». Приведем примеры различных интерпретаций этих понятий.

В большинстве исследований понятия «компетенция» и «компетентность» разделяются следующим образом: компетенция характеризует процесс, а компетентность — результат.

Н.И. Алмазова определяет компетенции как знания и умения в определенной сфере человеческой деятельности, а компетентность — это качественное использование компетенций.

Н.Ф.Талызина, Н.Т. Печенюк, Л.Б. Хихловский, В.Д. Шадриков, Р.К. Шакуров, В.М. Шепель и др. отмечают, что понятия «знания», «умения», «навыки» неточно характеризуют понятие «компетентность», так как, по их мнению, «компетентность» предполагает владение знаниями, умениями, навыками и жизненным опытом [1].

При рассмотрении проблем модернизации образования и определения требований к выпускникам вузов широко применяется термин «профессиональная компетентность».

Под профессиональной компетентностью понимают готовность и способность целесообразно действовать в соответствии с требованиями дела, методически организовано и самостоятельно решать задачи и проблемы, а также самооценивать результаты своей деятельности. Таким образом, происходят существенные изменения в требованиях к подготовке

специалиста. Становится важным не только то, что знает будущий специалист, но и как он может действовать.

Российские исследователи уделяют большое внимание проблеме классификации компетенций выпускник высшей школы. Рассматривая профессиональные компетенции, ряд исследователей, таких как Бондаревская Е.В., Кульневич С.В., Зимняя И.А., Каптерев П.Ф., выделяют: 1) просты (базовые) компетенции (формируемые на основе знаний, умений, способностей, легко фиксируемые, проявляющиеся во всех видах деятельности, во всех отношениях личности с миром, отражающие духовный мир личности и смыслы ее деятельности).

Д.С. Цодикова в разработанном ею курсе «Ключевые компетенции менеджера XXI века» выделяет следующие ключевые компетенции: 1) стратегические, 2) социальные, 3) функциональные, 4) управленческие, 5) профессиональные.

Каркуленко Н.Г. с помощью оценок экспертов на практике были выявлены 5 наиболее значимых компетенций и компетентностей, предъявляемых современными организациями к менеджерам. Экспертную оценку проводили топ-менеджеры крупных компаний: генеральный директор, исполнительный директор, коммерческий директор, директор по развитию бизнеса и директор по персоналу. К личностным качествам специалиста экспертами отнесены:

1. Лидерская компетенция.
2. Умение работать в коллективе.
3. Компетенция в области эмоционального интеллекта.
4. Компетенция коммуникативности.
5. Компетенция презентации и самопрезентации.

Другой автор, Шагарова С.А., на основе анализа документов Министерства образования и науки РФ, выделяет следующий набор компетенций: инструментальные, социально-личностные и общекультурные, универсальные, профессиональные, профильно-специальные.

Построение системы профессиональной подготовки в рамках компетентностного подхода имеет ряд преимуществ перед моделью обучения ориентированной на знания. Применение компетентностного подхода позволяет:

1. Перейти в профессиональном образовании от его ориентации на воспроизведение знания к применению и организации знания.
2. Положить в основание стратегию повышения гибкости в пользу расширения возможности трудоустройства и выполняемых задач.
3. Увязать более тесно цели с ситуациями применимости в мире труда.
4. Ориентировать человеческую деятельность на бесконечное разнообразие профессиональных и жизненных ситуаций.
5. Поставить во главу угла междисциплинарно-интегрированные требования к результату образовательного процесса [3].

Нужно отметить, что компетентностный подход в последние годы оказался в центре множества как фундаментальных, так и прикладных исследований и в настоящее время уже существует опыт внедрения компетентностно — ориентированной подготовки профессионала существует как в России, так и за границей. В качестве примера рассмотрим систему обучения студентов в Арнемской школе бизнеса (Университет HAN, Нидерланды) по направлению «Человеческие ресурсы и качественный менеджмент». Ее цель — подготовка компетентного менеджера международного бизнеса — реализуется с опорой на четыре принципа: «главное — не знания, а умения решать профессиональные проблемы», «чтобы управлять другими, необходимо уметь управлять собой», «все необходимо описать; если ты не можешь это описать, то ты не можешь этим управлять», «не надо навязывать студентам внешние мотивы, следует опираться и развивать имеющиеся у них» [4].

Формы обучения характеризуются следующим:

- четырехсеместровый учебный год;
- использование системы «электронный деканат» (гибкое расписание занятий, запись на экзамен, обмен информацией с преподавателями и деканатом);
- традиционные (поточные) лекции в малом количестве, только на первом курсе; все основные теоретические знания студенты получают в процессе самостоятельной работы с источниками;
- основная форма обучения — самостоятельная работа в микрогруппах (3–4 человека) по выполнению и представлению разного рода докладов, презентаций, проектов, исследований;
- занятия делятся на обязательные и необязательные, инициатива в их выборе и планировании принадлежит студентам;

наиболее распространены две формы проведения занятий: 1) студенты делают доклады с презентациями на заданную тему, обсуждают на занятии как тему, так и саму презентацию; 2) обсуждают ход и результаты проектов и исследований;

- практикуются занятия с двумя-тремя преподавателями одновременно, которые создают атмосферу многозначности, диалога разных позиций, трансляции субъектности;
- экзамены в разных формах: тестовые, интерактивные, ролевая защита проектов перед группой преподавателей;
- студентам предлагаются дополнительные формы работы, направленные на общекультурное и личностное развитие (диспуты, тренинги, драматические кружки и пр.).

Методы обучения направлены на то, чтобы студент приобрел знания, осмыслил их, осознал, что и зачем он делает, выработал и продемонстрировал собственную профессиональную позицию. Базовые методы — интерактивные, как в самостоятельной работе (работа в группе), так и на занятиях. Практикуется использование «провокаций» — создание кризисных ситуаций с целью личностного роста студентов.

Педагоги обладают интегральным опытом как в сфере профессиональной деятельности (менеджменте), так и в сфере педагогики и психологии, владеют технологиями не только обучения, но и личностного развития студентов. Их отличает высокий личностный потенциал, уверенность в себе, совершенное владение междисциплинарным материалом, заинтересованность в личностно-профессиональном росте студентов. Взаимоотношения между педагогами и студентами близки к партнерским.

Результат использования данной педагогической системы:

- интенсивный рост самостоятельности студентов, ответственности в принятии решений;
- готовность студентов к работе в команде, коммуникативные умения;
- сформированная профессиональная позиция студентов;
- системность в анализе ситуации, гибкость поведения и решений;
- высокая готовность выпускников к практической деятельности в профессиональной сфере, умение решать профессиональные проблемы;
- стремление студентов к саморазвитию, рост внутренней мотивации учения за счет удовлетворения их потребностей в признании и самоутверждении;
- уверенность студентов в своих силах, целеустремленность, понимание себя и других людей [4].

Были предприняты попытки внедрения элементов компетентностного подхода также и в России. Один из примеров внедрения описывает Н.А. Лызь в Технологическом институте Южного федерального университета. Приведем основные элементы разработанных технологий.

Для практико-ориентированных дисциплин разработана технология, позволяющая подчинить изучение теоретических

вопросов выполнению комплексного индивидуального проекта как интегрального результата освоения учебного курса. Ключевым элементом методического обеспечения технологии выступает система практических задач, являющихся аналогами элементов индивидуально выполняемого итогового проекта. Предусмотрены следующие типы занятий: вводно-мотивационное, базовое, итоговое (защита проектов).

Использованные технологии позволили перераспределить аудиторное время в пользу интерактивной работы студентов между собой и с преподавателем. Этап получения первичных знаний, ознакомления с учебным материалом как более простой был перенесен на самостоятельную работу, а в процессе занятий решались задачи:

- более глубокого понимания изучаемых процессов и явлений за счет разностороннего анализа проблем в данной предметной области, выявления и оценки различных подходов к их решению;
- формирования умений решать практические задачи на конкретном предметном материале, анализировать целесообразность различных методов и средств, выявлять практические проблемы;
- предоставления студентам возможности проявлять, уточнять, отстаивать свою позицию, осмысливать свои возможности и ограничения (в

знаниях, умениях, отношениях), оценивать себя как профессионала, находить новые значимые цели личностно-профессионального развития:

- развития навыков саморегуляции и коммуникации: взаимопонимания, толерантности, умений ставить цели, планировать собственную и совместную деятельность, выбирать средства и моделировать условия достижения целей, рефлексировать собственное продвижение, оценивать публично, представлять результаты, вносить в свою деятельность коррективы.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод, что практическое использование компетентностного подхода имеет значительные преимущества, но вместе с тем существует и ряд трудностей, не позволяющих вывести этот процесс на оптимальный уровень:

1. Создания единого пакета компетенций для всех специальностей, всех уровней образования является сложной дидактической проблемой

2. Неготовность некоторых преподавателей к переходу от выполнения функций «транслятора знаний» к организации компетентностно-ориентированного обучения студентов. Компетентностный подход формирует новые требования к профессорско-преподавательскому составу. Преподаватель должен выступать в роли модератора, игротехника, эксперта, тренера, дающего рефлексивный срез обсуждаемых в аудитории проблем и разыгрываемых ситуаций и аналитический комментарий к ним.

3. Недостаточная психологическая готовность студентов к самоуправляемому обучению. Необходимость усиления мотивации к учебному процессу. Компетентностный подход предполагает высокий уровень взаимодействия преподавателя и студента, высокую активность и заинтересованность самого субъекта в процессе обучения.

4. Внедрение инновационных методов, технологий, моделей обучения.

5. Недостаток учебно-методической и лабораторной базы для обеспечения учебного процесса. Компетентностный подход требует качественно-нового подхода к учебно-методическому обеспечению учебного процесса. В новых учебниках должно быть представлено обновленное содержание образования — не только предметная информация, но и материалы, стимулирующие дальнейшее приобретение знаний, формирование профессиональной компетентности.

6. Проблема совершенствования оценки конечного результата образования. В большинстве своем существующие способы оценивания не вполне адекватны требованиям качества подготовки компетентного специалиста.

Для оценивания компетентности специалиста важно:

1. Наличие ситуации, моделирующей целостный контекст будущей профессиональной деятельности

2. Взаимосвязь предметного и деятельностного компонентов содержания профессионального образования, что позволяет не просто получить информацию относительно сохранившихся в памяти студента знаний как таковых, но и оценить его способность оперировать этими знаниями, то

есть способность на их основе действовать во всей предметной и социальной неоднородности и противоречивости педагогических ситуаций

3. Наличие проблемной ситуации. Постановка в оценочном мероприятии проблемных задач, в которых отсутствует готовый способ решения, позволяет судить о том, насколько оперативно и адекватно будущий специалист реагирует на изменения и предлагает решение проблемных ситуаций. Такие ситуации ставят студента в условия творческого поиска, свободы выбора и экспериментирования, самостоятельного принятия решений.

4. Учет личностных качеств оцениваемого, таких как самостоятельность, ответственность, инициативность, находчивость, коммуникабельность, творческие способности и т.д.

5. Индивидуальная и взаимная рефлексия. Индивидуальная форма рефлексии необходима для оценки сформированности умений оценивать себя как субъекта собственных действий. Взаимная форма рефлексии предполагает оценку его характеристик другими студентами и способствует повышению объективности результатов оценивания [2].

В заключение отметим, что при рассмотрении проблемы подготовки компетентного специалиста, становится очевидной ее многогранность и сложность, отсутствие на данный момент времени условий, необходимых для фронтального распространения компетентностной модели. Признавая целесообразность предлагаемых инноваций, следует отметить, что их результат будет зависеть от системности и целостности преобразований в вузах.

Литература

1. Зеер З.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход. — Москва, 2005.
2. Меркулова С. К проблеме оценки компетентности // Высшее образование в России. — 2008. — №2.
3. Байденко В. Компетенции в профессиональном образовании // Высшее образование в России. — 2004. — №11.
4. Н.А. Лызь, А.Е. Лызь, Компетентностно-ориентированное обучение: опыт внедрения инноваций // Высшее образование в России. — 2009. — №6.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КРИЗИСОВ 1998 И 2008 ГОДОВ

Сазыкина С.А.

Только когда начинается отлив,
становится видно, кто купался нагишом...

Уоренн Баффета

Все счастливые семьи похожи друг на друга,
каждая несчастливая семья несчастлива по-своему.

Л.Н. Толстой «Анна Каренина»

Экономический кризис обнажает все шероховатости и слабые стороны экономической политики страны. В итоге «голыми» остаются такие