

СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА

Владимир Александрович Адольф,

доктор педагогических наук, кандидат физико-математических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева», Красноярск

Галина Владимировна Юрчук,

кандидат педагогических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева», Красноярск

В статье анализируется современное состояние образования в связи с зарождением новой экономики. С учётом преемственности и выживаемости знаний предлагается один из способов формирования компетентности у выпускников вуза, которая согласуется с квалификационными требованиями, предъявляемыми к специалисту работодателем.

Ключевые слова: компетентность и квалификация, готовность к профессиональной деятельности, цифровизация экономики и образования.

Главным фактором общественной жизни становится знание (уровень его), которое превращается в стоимость товара и услуги. Структура общества формируется на основе профессионализма. Социальные конфликты перемещаются из экономической сферы в сферу культуры, образования. Главными социальными институтами становятся университеты как центры производства, переработки и накопления знаний. Социальные процессы преобразуются в программируемые. Всё это приводит к тому, что меняется содержание трудовой деятельности, растёт доля умственного, творческого труда и, как следствие, увеличиваются расходы на обучение и образование. При этом следует отметить, что признаки появления нового общества — информационного — лежат в существующем обществе, которое возникло в процессе промышленной революции и в результате индустриализации крупного машинного

производства. Так, произошло перераспределение рабочей силы (занятость населения в сфере сельского хозяйства падает с 70–80 до 10–15%, а в промышленности возрастает до 80%), происходит резкий прирост городского населения. Появляется потребность в подготовке квалифицированной рабочей силы; определяется начальный уровень образования, имеющий назначение подготавливать рабочие кадры. Формируются группы инженерно-технологических работников и управленцев. Всё это способствует развитию научного направления исследований в профессиональной сфере.

Возникает учение о труде — «психотехника» (термин предложен В. Штерном, 1903 г.). Основная задача психотехники — осуществление профессионального отбора на основе изучения индивидуальных различий людей. Основные методы исследования — тесты. Методологическую основу данных исследований составили учение И.П. Павлова о рефлексии и психотехника. Это приводит к существенному увеличению количества информационных потоков за счёт внедрения технических систем управления, тем самым ограничивая возможности роли человека в системе «человек — машина».

Появляются новые формы взаимодействия и коммуникаций, что послужило поводом для преобразования общества и представления о нём. С ростом качества жизни

рождаются характеристики нового общества: постиндустриального (информационного), общества потребления. Далее вновь изменяются наши представления о ценностях человека; понятие пользы заменяется понятием функциональности; государство и бизнес поощряют постоянную переквалификацию кадров. Это обуславливает появление новых форм власти, профессий и экономики. Возникают группы сотрудников, которые работают с большим потоком информации в различных областях экономики. Зарождаются признаки цифровой экономики, признаки нового общества. Многие аспекты человеческой жизни обретают форму кодированного сигнала, цифрового кода. Мировая экономика потребовала воспроизводство потребления информации, его стимуляции на основе средств массовой коммуникации в реальной и виртуальной среде. Результат — резкая дифференциация в использовании информации и социальная напряжённость между различными общественными системами. Признаки их проявления различные: экономические, ценностные, технологические, смысловые, образовательные. Высокая доступность к информации как к товару, отсутствие социальных и возрастных барьеров при выборе товара, совмещение процесса выбора и покупки товара с другими занятиями, — всё это далеко не полный перечень признаков зарождающегося



общества цифровой экономики, которые формируют у человека информационного общества иллюзию удовлетворения.

Главным фактором общественной жизни становится не знание, а умение и способность быстро перерабатывать информацию, что превращает её в стоимость, в криптовалюту. Социальные процессы преобразуются в программируемые, подлежат кодировке. Всё это должно привести к тому, что изменится содержание любой деятельности, вырастет доля умственного, творческого и технологического труда, и как следствие, должны увеличиться расходы на образование. Появляются «класс интеллектуалов», «класс специалистов — цифровых технологов», а власть должна будет принадлежать к интеллектуальной элите. Представители данного класса должны быть готовыми выступать в качестве консультантов, экспертов или технологов на различных уровнях (политическом, экономическом, международном и др.). Конечно, отрицать значимость роли информации в современном обществе абсурдно, но появление группового субъекта труда позволит обеспечить проектирование и организацию новой деятельности в сфере экономики.

Перестройка жизненных ритмов, ментальности, пространства деятельности, смена ценностей, новых потребностей и возможностей их реализации, — это не пол-

ный перечень явлений (изменений), которые происходят с современным человеком. Жизненной задачей становится освоение новых профессий, связанных с зарождением новой культуры. Сущностные вопросы воспроизводства кадров в информационном обществе уходят на второй план. Складывающиеся общественные отношения порождают противоречие между профессиональным знанием в целом и индивидуальным приобретением квалификации. Наверное, можно говорить о новом укладе в общественной жизни, в котором необходимы новое мышление, новые технологии, новые вложения в человека. Проектирование будущего и управление им становятся ключевой задачей развития современного общества и, как следствие, обновления образовательных систем. Зарождающееся новое социальное сознание определяет общественные отношения и определяет общественные потребности. При этом созданные новые информационные технологии сужают горизонт прогноза, так как многие явления обусловлены хаосом и происходят в соответствии с теорией катастроф. Субъективные компоненты культуры профессионального труда специалиста (квалификационные требования) — чувственные, образные знания, индивидуальные способности, мировоззрение — приобретают смысл деятельности. Объективные

компоненты только способствуют понятийным знаниям, умениям, навыкам, побуждают к деятельности. Через данные компоненты можно выявить уровень сформированной профессиональной компетентности специалиста, что обеспечивает его готовность осуществлять деятельность на практике. При этом профессиональная компетентность выступает обобщенной профессионально-личностной характеристикой человека-профессионала, определяющей качество его деятельности (т.е. конкурентоспособность на рынке труда) [1–4]. Она выражается в способности действовать адекватно, самостоятельно, ответственно в постоянно изменяющейся профессиональной среде, отражает его готовность к самооценке и саморазвитию.

Посмотрим теперь на проблему, связанную с реализацией образовательных стандартов.

Цель — гармонизация требований, предъявляемых рынком труда к квалификациям специалистов, и компетенций выпускников, обеспечиваемых профессиональными образовательными программами. В этой связи возникают следующие вопросы. Во-первых, будут ли компетенции, определённые в программах профессионального образования, способствовать построению новой экономики, основанной на высоких технологиях? Во-вторых, требования, предъявляемые рынком труда к квалификациям спе-

циалистов, и компетенции выпускников обеспечиваются ли профессиональными образовательными программами? Далее обобщённый вопрос: как выстроить такую систему профессиональных квалификаций и создать унифицированные современные подходы к описанию социально-личностных, когнитивных, коммуникативных и управленческих компетенций, которые позволят эффективно организовать систему основного и дополнительного образования, отвечающего требованиям рынка труда и запросам личности?

Хорошо известно, что сближение квалификационных требований, предъявляемых к специалисту, и формируемых компетенций, получаемых выпускниками, достигается не путём сопряжения профессиональных стандартов (квалификационных справочников или должностных инструкций) с образовательными стандартами (отдельными образовательными программами). Такой подход призван охватывать все виды профессиональной деятельности (профессиональные задачи) и все уровни профессиональных квалификаций. Описание профессиональных квалификаций следует делать через определённые виды деятельности (предполагающие не статичное состояние отрасли, а её инновационное развитие) или через компетенции, необходимые работнику (с учётом необходимых трудовых действий или функций,



фиксирующих требования сегодняшнего дня). Всё это позволит установить соответствие между уровнями профессиональных квалификаций и компетенциями по получаемому образованию, послужит основой для выстраивания траекторий профессионального развития работников соответствующей отрасли (включая образование в течение всей жизни) и для разработки профессиональных стандартов по отдельным видам (задачам) деятельности. В этой связи можно предложить следующую уровневую квалификацию (типологию) компетенций.

Первые 3 уровня (в качестве фундамента) — это «основные» компетенции (навыки), относящиеся практически ко всем областям занятости:

- уровень 1 — компетенции, относящиеся к личной эффективности (социально-личностные);

- уровень 2 — академические компетенции (как правило, приобретаются в процессе формального обучения и включают в себя когнитивные функции и способы мышления);

- уровень 3 — компетенции, относящиеся к рабочему месту («soft skills»), включают в себя личные качества и мотивации, а также взаимоотношения с сотрудниками и управление собой.

Следующие два уровня составляют профессиональные компетенции, относящиеся к конкретной

отрасли экономики или области занятости, при этом уровень 4 — профессиональные компетенции, относящиеся к отрасли в целом; уровень 5 — профессиональные компетенции, относящиеся к конкретному сектору отрасли. Включение в модель компетенций, общих для отрасли в целом, облегчает перемещение работника внутри различных секторов (горизонтальную мобильность, горизонтальную карьеру, готовность к профессиональной деятельности). Причём компетенции управления делятся на два блока:

- первый — это общие компетенции управления (управление кадрами, информирование, делегирование полномочий, создание сети деловых связей и контактов, предпринимательство, поддержка профессионального развития подчинённых и наставничество, стратегическое планирование, подготовка и оценка бюджетов, разъяснение ролей и задач, управление конфликтами и работа в команде, мониторинг и контроль ресурсов);

- второй блок — это специализированные компетенции управления, относящиеся к конкретной отрасли.

Предложенная классификация может быть рекомендована всем наукоёмким областям деятельности и приоритетным отраслям экономики для разработки требований к квалификациям и компетенциям их работников. При этом отрасли (предприятия, организации) долж-

ны разработать свои рамки квалификаций (компетенций), в основе которых лежат общие компетенции работников для всего рынка труда, общие компетенции работников для всей отрасли и специфические профессиональные компетенции для отдельных секторов отрасли.

Как показал позитивный опыт, предлагаемый подход может выступить концептуально-технологической рамкой разработки проектов по согласованию требований профессионального стандарта с требованиями по реализации основных образовательных программ. Иначе говоря, содержание образования становится способом деятельности. Например, придавая различные контексты (образовательные, воспитательные, организационные, управленческие и пр.) учебно-профессиональным задачам, можно осуществить преемственность содержания образования для разного уровня подготовки (бакалавриат, магистратура, аспирантура). Профессиональная компетентность выпускника проявится через его квалификацию и будет результатом единого процесса становления специалиста [1, 4, 5].

Литература

1. Адольф В.А. Компетенция и квалификация, их взаимосвязь: методологический аспект // Методология профессионального образования: сборник научных статей Международной научно-практической конференции, посвящённой научному вкладу академика РАО Александра Михайловича Новикова. — М., 2018. — С. 8–14.
2. Адольф В.А., Антошин С.В. Управление проектированием профессиональной подготовки выпускника гуманитарного вуза в рыночных условиях: монография. — М.: АТИСО, 2011. — 303 с.
3. Адольф В.А. Педагогический поиск в контексте формирования методологической компетентности // Высшее образование в России. — 2016. — № 4. — С. 156–160.
4. Адольф В.А., Фоминых А.В. Конкурентоспособность выпускника современного вуза: монография. — Красноярск: Краснояр. гос. пед. ун-т, 2017. — 280 с.
5. Адольф В.А., Вележанина И.С. Перспектива использования технологии управления знаниями при подготовке кадров для транспортной области // Педагогический журнал. — 2017. — Т. 7. — № 3А. — С. 157–171.