

КОМПЕТЕНЦИИ КАК КАПИТАЛ И ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Ю. Д. Данилов, старший преподаватель
кафедры гуманитарных наук,
Брестский государственный технический университет,
г. Брест, Беларусь*

*О. П. Бурко, старший преподаватель
кафедры гуманитарных наук,
Брестский государственный технический университет,
г. Брест, Беларусь*

*Е. Г. Кудрицкая, старший преподаватель
кафедры гуманитарных наук,
Брестский государственный технический университет,
г. Брест, Беларусь*

Аннотация. В статье рассматривается один из вариантов построения компетентностной модели подготовки специалистов на основе принципов экономики знаний. Авторы анализируют ее дефиниции, терминологические основы, структуру, содержание, обосновывают практическую значимость в условиях современных социально-экономических трансформаций. В работе сделана попытка обосновать роль компетентностного подхода как инновационного ресурса обеспечения высокой конкурентоспособности будущих специалистов.

Ключевые слова: экономика знаний, капитал, компетенция, конкурентоспособность, компетентность, модель профессионального развития, рынок труда.

Подход, при котором человеческий потенциал рассматривается в качестве стратегической основы и своеобразного основного капитала, сегодня рассматривается как один из основных факторов устойчивого развития. Его важным критерием является такое качество и количество личностных ресурсов, которое позволяет ей практически на протяжении всей жизни эффективно противостоять вызовам, исходящим из любой сферы общественной жизни.

Одним из важнейших критериев для объективной оценки этой способности выступает степень актуальности знаний, умений и навыков человека, прежде всего составляющих профессиональный потенциал. Это обусловлено тем, что в настоящее время скорость протекания изменений во всех жизненных областях достигла таких темпов, что фундаментальные знания, умения и навыки просто не успевают обновляться и перестают соответствовать складывающимся внешним условиям. Ярким примером та-

кой реальности стала цифровизация, которая затронула практически все стороны жизни человека, и, прежде всего, его профессиональную сферу. Стремительная и повсеместная информатизация привела к кардинальным изменениям в самом понимании общественных ценностей, где на первое место вырвался потенциал таких знаний, где главным является умение их искать, получать, хранить, применять, распространять и возобновлять, нередко даже выходя далеко за пределы предметной области деятельности. Реалии сегодняшнего дня наглядно доказывают, что к такой трансформации очень многие люди, сообщества, организации и даже целые государства оказались не готовы.

В такой ситуации наиболее перспективным направлением в решении проблем с актуализацией знаний является переход к компетентностной образовательной стратегии. Ее основным отличием является понимание знаний как композиции, включающей собственно фундаментальные знания, а также знания постоянно возобновляемые, те, которые на протяжении всей профессиональной деятельности человека должны рассматриваться и как процесс (с точки зрения их освоения), и как целевой результат. Если рассматривать данную проблему с точки зрения подготовки специалистов в учреждениях высшего образования, то это предполагает необходимость выделять конкретные компетенции непосредственно в содержании учебных дисциплин и определять наиболее востребованные и перспективные, вплоть до прогнозируемых для определенных видов профессиональной деятельности знаний и умений [1, С. 427].

В самом общем виде знания можно определить, как приобретенные способности, умения и навыки, имеющие информационную природу и полученные в результате целенаправленного многоступенчатого обучения и собственного жизненного опыта. Компетентностная модель предполагает формирование такой образовательной парадигмы, в которой одни знания, умения и навыки становятся средством приобретения других знаний, умений и навыков.

В данном контексте организация и управление обучением представляют собой процессы, итогом которых является создание, сохранение, распределение и использование всех видов интеллектуальных активов личности, способствующих ее активному цивилизационному развитию и увеличению общественного богатства. В экономике это может работать следующим образом. С одной стороны, такой образовательный потенциал человека обеспечит высокую производительность труда и создание новой стоимости на протяжении длительного периода профессиональной деятельности. С другой, инвестиции в человеческий капитал позволят существенно увеличить отдачу от нематериальных активов, создать и использовать их уникальные конкурентоспособные преимущества.

В науке существуют некоторые различия в толковании категорий компетенция и компетентность. С. Уиддет и С. Холлифорд строго разде-

ляют данные дефиниции, подчеркивают, что «...компетенция – это интегральное свойство или способность, отражающая необходимые и достаточные стандарты поведения. Компетентность же – способность, необходимая для решения определённых задач и получения заранее определенных результатов [2, С. 117]. Другие специалисты существенно не разграничивают их понимание. Также имеется и немало различных классификаций компетенций, построенных на разных критериях, но достаточно универсальных и актуальных, независимо от вида деятельности, отраслевого или профессионального профиля. Это:

- базовые компетенции – такие, которые создаются на этапе приобретения профессионального образования (аналитические способности, знания действующего законодательства и разговорного иностранного языка, навыки работы в цифровой среде с современным программным обеспечением и т.п.);

- управленческие – те, которые позволяют обеспечить грамотное и эффективное управление и координацию деятельности подчиненных;

- профессиональные – компетенции, которые определяют профессиональный статус специалиста и его способность качественно выполнять обязанности по занимаемой должности в конкретной отрасли;

- инновационные компетенции – знания, умения и навыки, обеспечивающие способность выдвигать предложения, направленные на повышение эффективности деятельности компаний и трудовых коллективов;

- личностные – т.н. «гибкие» компетенции, не связанные непосредственно с выполнением должностных обязанностей, но обеспечивающие умение работать в команде, выполнять работу в режиме многозадачности, ораторские способности, эмпатия и т.д.

Наличие данных компетенций позволяет эффективно производить отбор сотрудников на каждом из этапов мониторинга или аттестации, обеспечивать кросс-функциональную мобильность в коллективах и формировать в них «золотое ядро» из наиболее квалифицированных специалистов. Основанный на такой модели компетентностный подход в подготовке будущих специалистов позволяет минимизировать такие риски в их последующей деятельности, как:

- текучесть кадров на предприятиях и в организациях;

- малоэффективная работа сотрудников;

- профессиональное выгорание от однообразной рутинной работы.

Кроме того, компетентностный подход создает необходимые условия для грамотного построения карьерных траекторий развития персонала, планирования организационных изменений в структуре компаний и привлечения в них перспективных молодых специалистов [3, С. 88].

Для данной модели крайне важно, чтобы она включала как можно более широкий перечень показателей и индикаторов. Для этого, еще на этапе

обучения в программах целесообразно отразить актуальные описания стандартов профессионального поведения отдельных специалистов, отраслевые образцы деятельности в целом, а также те, которые могут потребоваться для достижения конечной цели в ближайшем будущем.

Здесь можно предложить два варианта решения задачи: путем использования какой-либо передовой и уже положительно зарекомендовавшей себя системы или посредством создания собственной, основанной на исследованиях компетенций сотрудников, изучении практики успешных компаний и адаптации их лучших примеров под бизнес-процессы своей организации. По мнению экспертов, вне зависимости от того, какой из вариантов будет реализован, главным фактором успеха данной работы является постоянное взаимодействие учебных заведений, производственных предприятий и организаций, руководства трудовых коллективов, топ-менеджеров, специалистов по управлению персоналом и т.д. [4, С. 362].

Деятельность по построению компетентностной образовательной модели на наш взгляд предполагает решение следующих задач:

1. Определение перечней специальных, отраслевых и общеразвивающих компетенций, обеспечивающих будущим специалистам высокую конкурентоспособность на рынке труда.

2. Калибровка данных перечней по профилям деятельности, должностям, грейдам, позициям с учетом современной динамики изменений в производственной деятельности.

3. Определение ключевых компетенций в соответствии с общественными потребностями и особенностями национальной (региональной) экономики.

4. Организация мониторинга и актуализация образовательных стандартов в соответствии с текущими тенденциями развития общественного производства.

Грамотно разработанная учебным заведением модель компетенций позволяет четко отслеживать динамику изменения профессиональных требований к специалистам не только с точки зрения локальных бизнес-процессов, но и исходя из необходимости решения перспективных задач компаний и организаций. Она превращает знания в реальный капитал, возобновляемый и постоянно развивающийся ресурс, позволяющий повышать конкурентоспособность, как специалистов на рынке труда, так и субъектов хозяйствования на рынке товаров и услуг.

Список литературы

1. Бурко О. П. Мониторинговые механизмы управления качеством профессиональной компетентности выпускников / О. П. Бурко, Ю. Д. Данилов, Е. Г. Кудрицкая. – Текст : непосредственный // Психология образования : образовательный потенциал развития личности : материалы VI Всерос. конф. психологов образования Сибири с междунар. участием. – Иркутск, 2020. – С. 426-432.

2. Потемкин В. К. Качество управленческого труда : учебное пособие / В. К. Потемкин. – Санкт-Петербург : СПГЭУ, 2015. – 243 с. – Текст : непосредственный.

3. Кибанов А. Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом : монография / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 156 с. – Текст : непосредственный.

4. Катаргина Н. А. Модель компетенций как комплексный подход к развитию / Н. А. Катаргина. – Текст : непосредственный // Общество. Наука. Инновации : XIX Всерос. науч.-практ. конф. – Киров, 2019. – С. 359-367.

ПУТЕШЕСТВИЕ ПО СКАЗКАМ А. С. ПУШКИНА КАК ПРИЁМ ОБОБЩЕНИЯ ЗНАНИЙ: ОПЫТ УЧАСТИЯ В «ПЕДАГОГИЧЕСКИХ МАСТЕРСКИХ»

*О. Ю. Быкова, обучающаяся ЕГУ имени И. А. Бунина,
г. Елец, РФ*

*А. А. Стаценко, обучающаяся ЕГУ имени И. А. Бунина,
г. Елец, РФ*

*Научный руководитель: У. И. Турко, к.филол.н.,
доцент кафедры русской филологии и журналистики,
ЕГУ имени И. А. Бунина,
г. Елец, РФ*

Аннотация. В данной статье рассматривается опыт участия студентов ЕГУ им. И. А. Бунина в «педагогических мастерских», проводимых на базе института развития образования в городе Липецке. При помощи подобных мероприятий практиканты смогут реализовать себя как будущих педагогов, а также попробовать свои силы в педагогике и расширить кругозор.

Ключевые слова: педагогические мастерские, мотивация, чтение, сказки А. С. Пушкина, педагог.

Система образования в настоящее время ищет множество путей дальнейшего развития, потому как мобильность и гибкость мышления учеников требует нового формата знаний, большего объёма и качественной обработки. Именно это и дает мотивацию создавать новые форумы и педагогические сессии, где учителя смогут поделиться педагогическим опытом, новыми разработками, нововведениями. Весной 2023 года Липецкая область в четвёртый раз запустила проект «Педагогические мастерские», который позволяет участникам обменяться опытом и получить совет от профессионалов-наставников. Учителя, которые были представлены участни-