

УДК 378.1

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВУЗА НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Есенбаева Г.А., Какенов К.С.

*Карагандинский экономический университет, Караганда, e-mail: sattu55@mail.ru*

В статье рассматриваются результаты изучения мнений работодателей и академической общественности по ранжированию универсальных компетенций и их использование в целях разработки компетентностной модели выпускника и совершенствования модульных образовательных программ в высших учебных заведениях. Выявлены наиболее значимые компетенции, и оценена степень их достижения на примере одной специальности.

**Ключевые слова:** Болонский процесс, высшее образование, компетенции, модульная образовательная программа

## IMPROVING EDUCATIONAL PROGRAMS OF THE UNIVERSITY ON THE BASIS OF COMPETENCE APPROACH

Esenbayeva G.A., Kakenov K.S.

*Karaganda economic university, Karaganda, e-mail: sattu55@mail.ru*

The article discusses the results of studying perspectives of employers and the entire academic community on the ranking of universal competence and their use for the development of graduate competence model and improvement of modular training programs in higher education. It has revealed the most important competencies and assessed their achievements at the example of one specialty.

**Keywords:** Bologna process, higher education, competence, modular educational program

Главный вектор реформирования высшего образования в Республике Казахстан в настоящее время определяется присоединением к Болонскому процессу, что ставит перед вузами задачу совершенствования образовательных программ, разработанных на основе компетентностного подхода.

В Ереванском коммюнике Министров высшего образования европейских стран подчеркивается, что образовательные программы должны позволить студентам развивать компетенции, которые смогут лучше всего удовлетворить личные стремления и социальные потребности посредством эффективной образовательной деятельности [5].

Поскольку первым этапом разработки образовательной программы является определение ее целей и результатов обучения, необходимо построение компетентностной модели выпускника. Особенно это важно в современных реалиях, когда профессиональные стандарты, описывающие с единых позиций требования к квалификации выпускников, разработаны не по всем специальностям.

### Цель исследования

Целью данной работы явилось выявление наиболее значимых компетенций выпускников с позиции академического сообщества и работодателей для совершенствования модульных образовательных программ специальности «Стандартизация, сертификация и метрология».

### Материалы и методы исследования

Нами использовались концептуальные идеи общеевропейского проекта «TUNING» (Настройка образовательных структур в Европейском пространстве высшего образования) [1], которые применялись с учетом специфики отечественной системы высшего образования. В частности, мы опирались на методологию, направленную на обеспечение сопоставимости программ, основанную на формулировке общих (универсальных) компетенций, независимых от предметной области [2]; формулировке профессиональных компетенций, специфических для каждой предметной области [3]; разработке новых образовательных технологий и принципов оценки; разработку систем обеспечения качества образования в вузе.

### Результаты исследования и их обсуждение

На первом этапе исследования респондентам (работодателям и представителям академического сообщества – профессорско-преподавательского состава вузов) было предложено оценить важность каждой из универсальных компетенций выпускника специальности «Стандартизация, сертификация и метрология» по 100-балльной шкале. В результате изучения мнения работодателей (ведущих специалистов, 90% из которых являлись представителями баз профессиональных практик), было выявлено, что наиболее востребованными являются выпускники, обладающие такими компетенциями, как:

- способность к обучению (98%);
- способность применять знания на практике (95%);

- умение быстро адаптироваться в меняющихся жизненных и профессиональных ситуациях (88%);
- письменная и устная коммуникация на государственном языке, компьютерные навыки (85%);
- компьютерные навыки, готовность к саморазвитию, генерированию новых знаний (83%);
- готовность к саморазвитию, генерированию новых знаний (81%);
- способность к анализу и синтезу (80%);
- базовые знания по специальности (78%);
- способность к разработке проектов и управлению ими (76%);
- умение ориентироваться в потоке информации, использовать современные технологии для ее анализа и трансформации (75%);
- способность к организации и планированию (73%);
- способность предвидеть и решать проблемы (72%);
- умение самостоятельно критически и творчески мыслить (68%);
- базовые общие знания (65%);
- коммуникабельность и умение работать в разных командах (62%);
- коммуникативные навыки на иностранном языке (58%);
- активность в достижении поставленных целей, стремление к успеху, ответственность, приверженность этическим ценностям (52%);
- способность к лидерству (51%);
- способность работать автономно (50%);
- способность принимать решения (46%);
- ответственность, приверженность этическим ценностям (45%);
- исследовательские способности (42%);
- способность взаимодействовать с экспертами в других предметных областях (39%);
- способность воспринимать разнообразие и межкультурные различия (38%);
- способность работать в международном контексте (22%).

Таблица 1

Результаты ранжирования компетенций представителями академического сообщества и работодателями

| Компетенции  | Работодатели | Преподаватели |
|--|--------------|---------------|
| способность к обучению   | 1            | 3             |
| способность применять знания на практике   | 2            | 5             |
| умение быстро адаптироваться в меняющихся жизненных и профессиональных ситуациях                               | 3            | 9             |
| письменная и устная коммуникация на государственном языке  | 4            | 4             |
| компьютерные навыки  | 5            | 11            |
| готовность к саморазвитию, генерированию новых знаний  | 6            | 7             |
| способность к анализу и синтезу  | 7            | 6             |
| базовые знания по специальности  | 8            | 1             |
| способность к разработке проектов и управлению ими   | 9            | 15            |
| умение ориентироваться в потоке информации, использовать современные технологии для ее анализа и трансформации | 10           | 8             |
| способность к организации и планированию   | 11           | 14            |
| способность предвидеть и решать проблемы   | 12           | 13            |
| умение самостоятельно критически и творчески мыслить   | 13           | 10            |
| базовые общие знания   | 14           | 2             |
| коммуникабельность и умение работать в разных командах   | 15           | 19            |
| коммуникативные навыки на иностранном языке  | 16           | 17            |
| активность в достижении поставленных целей, стремление к успеху  | 17           | 20            |
| способность к лидерству  | 18           | 22            |
| способность работать автономно   | 19           | 21            |
| способность принимать решения  | 20           | 16            |
| ответственность, приверженность этическим ценностям  | 21           | 18            |
| исследовательские способности  | 22           | 12            |
| способность взаимодействовать с экспертами в других предметных областях  | 23           | 24            |
| способность воспринимать разнообразие и межкультурные различия   | 24           | 23            |
| способность работать в международном контексте   | 25           | 25            |

Таблица 2

Уровень достижения студентами компетенций

| Компетенции   | Оценка |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|   | 5      |      | 4    |      | 3    |      | 2    |      | 1    |      |
|   | 2013   | 2015 | 2013 | 2015 | 2013 | 2015 | 2013 | 2015 | 2013 | 2015 |
| компьютерные навыки   | 50%    | 92%  | 50%  | 8%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   |
| использование современных технологий  | 55%    | 70%  | 45%  | 30%  | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   |
| способность предвидеть и решать проблемы  | 40%    | 50%  | 37%  | 45%  | 23%  | 5%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   |
| коммуникабельность  | 84%    | 92%  | 16%  | 8%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   |
| ответственность   | 50%    | 90%  | 50%  | 10%  | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   |
| готовность к саморазвитию, генерированию новых знаний, применению знаний на практике для решения профессиональных задач | 55%    | 83%  | 45%  | 17%  | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   |
| базовые знания по специальности   | 63%    | 75%  | 31%  | 20%  | 6%   | 5%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   |
| владение иностранными языками   | 25%    | 37%  | 50%  | 48%  | 25%  | 15%  | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   |

Таким образом, опрос показал, что работодатели больше всего ценят способность учиться, а не тот фактический уровень знаний, которым обладает выпускник на момент трудоустройства. Базовые знания по специальности занимают восьмую позицию, а общие знания – двенадцатую.

В то же время работодатели высоко оценивают способность выпускника применять знания на практике, умение быстро адаптироваться в меняющихся жизненных и профессиональных ситуациях, готовность к саморазвитию, генерированию новых знаний, знание государственного языка, креативность, умение ориентироваться в потоке информации, использовать современные технологии для ее анализа и трансформации.

Следует отметить, что мнения работодателей не совпадают с мнением опрошенных преподавателей вузов (табл. 1).

Так, наличие исследовательских способностей оценивается выше преподавателями (12 позиция), чем работодателями (22 позиция). В связи с этим в разработанной нами образовательной программе было предложено несколько образовательных траекторий: как для студентов, желающих в дальнейшем продолжить обучение в магистратуре, так и для тех, кто нацелен работать на производстве.

Анализ результатов ранжирования компетенций также показал, что следует больше уделять внимания формированию у студентов способностей к организации и планированию, разработке и управлению проектами, умения самостоятельно и критически мыслить. В связи с этим при разработке модульных образовательных

программ по данной специальности был выделен отдельный проектно-управленческий модуль, введены такие дисциплины, как «Проектный менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Планирование профессиональной карьеры».

Отметим, что работодатели намного выше, чем преподаватели, оценивают способность работать в команде, коммуникабельность, активность в достижении поставленных целей, стремление к успеху, лидерству. Все респонденты способность работать автономно оценили ниже, чем работу в команде.

Повышается оценка важности полиязычного обучения, знания выпускниками как государственного, так и иностранных языков. Интересно отметить, что в перечне универсальных компетенций работодатели стали отмечать «способность работать в международном контексте» – в ранее проведенных опросах эта компетенция ими обычно не оценивалась. Очевидно, это связано с пониманием важности интеграционных процессов в экономике, сфере технического регулирования, вступления Казахстана в ВТО.

На втором этапе оценивались предметно-специфические и специальные компетенции [4], уточнялись требования к профессиональным компетенциям выпускника.

По мере внедрения новых образовательных программ работодателям предлагалось по 5-балльной шкале (от 1 (низкий) до 5 (сильный)) оценить уровень достижения студентами некоторых компетенций по результатам прохождения профессиональной практики (табл. 2).

Сравнение уровня достижения компетенций показал в целом положительную динамику по всем позициям, которые предлагались для оценки.

В результате проведенной работы была разработана компетентностная модель выпускника и спроектированы модульные образовательные программы по специальности «Стандартизация, сертификация и метрология».

### **Выводы**

В контексте требований Болонского процесса вузам важно определить, какие компетенции должны развивать предлагаемые ими образовательные программы. Регулярное изучение мнения академического сообщества и работодателей при разработке образовательных программ дает возможность своевременной актуализации

их структуры и содержания в соответствии с требованиями рынка труда, способствует успешному трудоустройству выпускников.

### **Список литературы**

1. Байденко В.И. Болонский процесс: поиск общности европейских систем высшего образования (проект TUNING) – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 244 с.
2. Вербицкий А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 84 с.
3. Сенашенко В.С., Кузнецова В.А., Кузнецов В.С. О компетенциях, квалификациях и компетентности // Высшее образование в России. – 2010. – № 6. – С. 18–23.
4. Хуторский А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.
5. Yerevan communiqué // Bologna Process – European Higher Education Area. – URL.: [http://www.ehea.info/Uploads/SubmittedFiles/5\\_2015/112705.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/SubmittedFiles/5_2015/112705.pdf) (дата обращения 19.05.2015).