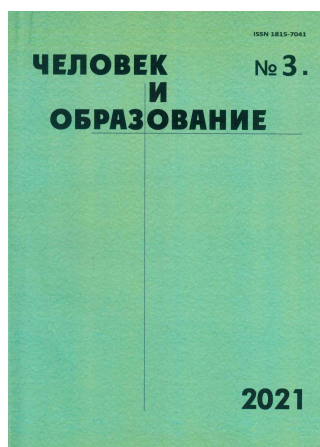




Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 3 (68) Том . 2021

Востребованные компетенции выпускников как индикатор качества образования

Надточий Юлия Борисовна

*Доцент кафедры, Государственное и муниципальное управление университета «Синергия», Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
Российская Федерация, Москва*

Аннотация

Основным вектором развития современного образования является повышение его качества, а общим ориентиром общественного развития является цифровизация разных сфер деятельности человека. Сейчас цифровизация уже стала неотъемлемой частью нашей жизни, и цифровая трансформация охватывает наряду с другими сферами жизнедеятельности человека и сферу образования. В связи с этим предъявляются новые требования и к выпускникам, получившим качественное образование. Одним из показателей (индикаторов) качества полученного образования становится реестр необходимых компетенций, которыми владеет молодой специалист. Целью описанного в статье исследования являлось определение перечня ключевых компетенций и навыков выпускников образовательных организаций высшего образования. В статье представлены результаты анализа разных отечественных и зарубежных подходов к «набору» необходимых в цифровую эпоху компетенций и навыков. В итоге проведенное теоретическое исследование, аналитические данные опросов работодателей позволили обозначить компетенции и навыки, на формирование и развитие которых необходимо ориентироваться выпускникам образовательных организаций. В целом делается вывод о составе перечня востребованных компетенций и навыков современного образованного человека в условиях цифровизации.

Ключевые слова: образование, компетенции, навыки, качество образования, выпускники, цифровизация

Дата публикации: 21.04.2022

Ссылка для цитирования:

Надточий Ю. Б. Востребованные компетенции выпускников как индикатор качества образования // Человек и образование – 2021. – Выпуск 3 (68) С. 175-181 [Электронный

¹ В настоящее время, в эпоху цифровизации делается упор на качество образования, постоянно изыскиваются пути повышения качества образования.

² Качество образования в большинстве источников (стандарты, научные статьи, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и др.) рассматривается в основном как соответствие требованиям потребителей и всех заинтересованных сторон. Здесь можно отметить существование нескольких позиций относительно потребителей и заинтересованных в качестве образования сторон: 1) потребителями образовательных услуг являются студенты (слушатели курсов), а заинтересованными сторонами – государство, работодатели, родители; 2) потребители делятся на внешних и внутренних.

³ Внешние потребители – это государство (заказчик), работодатели, коллеги (если работа взаимосвязана), родители (родственники, опекуны) студентов, выпускники (бывшие студенты), другие образовательные организации (магистратура, послевузовское обучение, дополнительное образование); внутренние – это студенты, сокурсники (при командной работе), подразделения организации – кафедры (обучение на другой кафедре в магистратуре, аспирантуре), преподаватели (других дисциплин), персонал организации (учебных отделов и других подразделений организации). Однако внешние потребители в соответствии с определениями, приведенными в стандартах, больше подходят под категорию «заинтересованная сторона» [5].

⁴ У каждого потребителя и заинтересованной стороны существует свое мнение относительно качества образования и его показателей.

⁵ Для работодателя, в частности, показателями качества полученного образования выпускника, молодого специалиста являются приобретенные компетенции и навыки (как и для самого выпускника), которыми он может воспользоваться для качественного выполнения работы. Также работодатель склонен оценивать необходимость дообучения выпускника в соответствии со спецификой профессиональной деятельности и его мотивацию к работе и дальнейшему самообучению и развитию (карьерному росту, профессиональному развитию). Государство (общество) оценивает соответствие потребностям рынка трудовых ресурсов, выпускник оценивает образовательную организацию с точки зрения возможностей трудоустройства и дальнейшей карьеры. Карьера рассматривается как критерий качества услуги образовательной организации [3].

⁶ В некоторых источниках указывается на то, что качество образования – это овладение необходимыми, востребованными для профессиональной деятельности компетенциями и навыками. Также и в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» указывается на то, что качество образования – это «степень соответствия стандартам (федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС), образовательным стандартам)» [11], в которых и определен перечень компетенций, необходимых для овладения обучающимися.

⁷ ФГОСы основаны на применении компетентного подхода для обеспечения качества подготовки будущих специалистов в соответствии с потребностями современного общества в целом (а в частности, с потребностями конкретного государства, работодателей, выпускников и пр.), и главной целью обучения является формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций (профессиональные компетенции определяются самой образовательной организацией) [10].

8 Например, в качестве универсальных компетенций должны быть сформированы такие компетенции, как системное и критическое мышление, разработка и реализация проектов, командная работа и лидерство, коммуникация, межкультурное взаимодействие, самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение) и безопасность жизнедеятельности (в программах бакалавриата, в программе магистратуры отсутствует последняя компетенция) [10].

9 Таким образом, одним из индикаторов (показателей) качества образования можно считать овладение «набором» необходимых компетенций, которые помогут не только устроиться на работу и качественно выполнять свои должностные обязанности, но и быть конкурентоспособным работником.

10 Появление новых профессий, фундаментальные преобразования в разных сферах жизнедеятельности человека, возникающие в процессе цифровизации, предъявляют и новые требования к компетенциям работников организаций, которые являются как общими и востребованными на мировом уровне, так и частными, востребованными в конкретной организации и в конкретной стране.

11 Что же понимается под компетенцией? Рассмотрим некоторые определения данного понятия.

12 В словаре С. И. Ожегова компетенция определяется как 1) «круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен (книжн.)» и 2) «круг чьих-нибудь полномочий, прав (спец.)» [6, с. 439]. В словаре иностранных слов компетенция – это «круг вопросов, в которых кто-либо обладает познанием, опытом, а также круг чьих-то (учреждения, лица) полномочий» [13, с. 87].

13 В докладе экспертов Global Education Futures и WorldSkills Russia «Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире» под компетенцией понимается «комплексная характеристика готовности человека применять полученные знания, умения и личностные качества в деятельности (в том числе, и профессиональной)» [2]. В связи с тем, что в русском языке термины «компетенция» и «навык» имеют разные определения и различаются, представим определение и понятия «навык – это способность осуществлять определенную деятельность, сформированная путем повторения и доведения до автоматизма» [2]. В Толковом словаре русского языка навык определяется как «умение, созданное упражнениями, привычкой» [6, с. 567], а в педагогическом словаре навык – это «действие, сформированное путем повторения, характеризующееся высокой степенью освоения и отсутствием поэлементной сознательной регуляции и контроля» [7, с. 156].

14 В русском языке понятие «навык» рассматривается как более узкое понятие по сравнению с понятием «компетенция», а в английском языке эти термины по значению более схожи. В целом, под компетенцией в английском языке понимается пригодность, способность человека для квалифицированного выполнения работы (это способность или навыки, которыми обладает человек) [16, с. 147].

15 Совершенно разные подходы существуют к типологии компетенций и навыков: 1) деление на мягкие и жесткие навыки; 2) составление групп компетенций и навыков: социальные, управленческие, информационно-коммуникационные, когнитивные, цифровые, эмоциональные и др. группы компетенций; 3) определение уровней навыков и компетенций: контекстные/узкоспециальные навыки, кроссконтекстные, метанавыки и экзистенциальные навыки; 4) определение базовых и профессиональных компетенций и навыков и др.

¹⁶ В нашей стране ключевые компетенции цифровой экономики определяются в Приказе Минэкономразвития России от 24 января 2020 г. № 41 как «компетенции, которые необходимы для решения человеком поставленной задачи или достижения заданного результата деятельности в условиях глобальной цифровизации общественных и бизнес-процессов» [8].

¹⁷ В Перечень таких ключевых компетенций цифровой экономики входят: коммуникация и кооперация в цифровой среде; саморазвитие в условиях неопределенности; креативное мышление; управление информацией и данными; критическое мышление в цифровой среде [8].

¹⁸ В целом анализ российских исследований компетенций человека XXI века, как и анализ зарубежных исследований, показали широкий разброс мнений относительно необходимых навыков и компетенций в условиях цифровизации.

¹⁹ По результатам разных российских исследований [1, 2, 12] определены следующие востребованные навыки и компетенции: концентрация и управление вниманием; эмоциональная грамотность; цифровая грамотность; творчество, изобретательность; экологическое мышление; кросскультурность (*в некоторых научных работах противопоставляется мультикультурности*); адаптация и способность к (само)обучению; технологическая адаптивность; - мультикультурность и мультиязычность; знание цифровой этики и цифрового этикета; стратегическое, аналитическое, алгоритмическое, системное, критическое мышление; умения совместной деятельности; обладание лидерскими качествами; умения принимать нестандартные решения; умения быстро реагировать на изменения; коммуникативные навыки; способность к осознанию своих действий; цифровая безопасность и др.

²⁰ В отечественных работах делается акцент на таких компетенциях, как грамотность (цифровая, математическая, экологическая и др.), безопасность (цифровая, жизнедеятельности и др.), культура (цифровая, экологическая, экономическая, информационная и др.), этика, этикет (цифровой, делового общения и др.).

²¹ В зарубежных исследованиях перечислены ключевые навыки цифровой экономики, которые становятся основополагающими как для работников, так и для соискателей работы [14, 15, 17, 18]:

- личностные навыки (критическое мышление, аналитические навыки, творчество, навыки коммуникации, сотрудничества и построения отношений);
- навыки работы с цифровыми данными (навыки обработки цифровой информации, навыки обеспечения информационной безопасности и конфиденциальности, навыки управления данными, разработки программного обеспечения, компьютерного программирования);
- бизнес-навыки (управление проектами, бизнес-процессами, передача данных и цифровой дизайн).
- когнитивные: грамотность, математические навыки, логическое, креативное мышление, умение решать проблемы, вербальная грамотность, память, быстрота мышления и т.д.;
- социально-поведенческие: социально-эмоциональные навыки и личностные качества, открытость новому, эмоциональная стабильность, саморегулирование, навыки межличностного общения и др.;
- технические: навыки ручного, механического и автоматизированного труда, навыки, необходимые для работы по конкретной профессии и пр.;
- и др.

22 По данным зарубежных исследований можно сделать вывод, что все компетенции в основном делятся на группы (виды, типы, категории, кластеры), но в разных исследованиях содержательная наполняемость этих групп отличается.

23 В итоге можно отметить, что овладение разными видами грамотности (математической, цифровой, экологической, экономической, функциональной и др.) – это одна из ключевых компетенций в цифровом мире. Одни из универсальных компетенций – это мультиязычность (мультилингвизм) и мультикультурность.

24 В докладе «Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире» предложены ориентиры для развития определенных компетенций и навыков в современном мире, например: навыков командности, неопределенности и адаптивности, реализации принципов бережливого производства, умений взаимодействовать с клиентом, осуществления полного цикла производства и предоставления услуг, виртуализации рабочего места и свободы творчества [2].

25 На основе результатов изученных исследований, посвященных вопросам формирования востребованных компетенций и навыков, предпринята попытка составить список ключевых навыков и компетенций выпускника, получившего качественное образование: профессиональные (технические) навыки, относящиеся к работе; цифровая, экологическая, эмоциональная и др. грамотность; умение решать возникающие в ходе работы проблемы, быстро реагировать на изменения; умение работать самостоятельно; организаторские навыки, навыки планирования и распределения работы; навыки самообучения, переобучения, освоения нового; навыки взаимодействия / сотрудничества с людьми; умение работать в команде, в группе; умение выполнять работу дистанционно; навыки здорового образа жизни; умение преодолевать стрессы, жизненные трудности конструктивными способами (навыки резильентности); определенные личные качества и навыки (саморазвитие, саморефлексия, навыки селф-менеджмента и др.).

26 Стоит отметить позицию работодателей по отношению к компетенциям работников. По их мнению, наблюдается разрыв между необходимыми компетенциями и компетенциями, которые сформированы у выпускников.

27 По данным опросов Национального агентства развития квалификаций (НАРК) и Фонда ВЦИОМ определены необходимые общепрофессиональные компетенции у работников с квалификацией с точки зрения работодателей (2020 год, в опросе приняли участие более 13 000 работодателей – руководителей предприятий, линейных руководителей и сотрудников HR-служб) [9]. Это работа в коллективе, самообразование, деловая коммуникация, инициативность, применение информационно-коммуникационных технологий, самоорганизация, обучение других, поиск и структурирование информации, решение проблем, мобильность, приоритизация, межкультурная коммуникация, междисциплинарный подход, лидерство и кризис-менеджмент.

28 В исследовании SuperJob определены не только личностные компетенции, необходимые для профессиональной деятельности, но и ключевые и дополнительные критерии отбора молодых специалистов (опрошена 1000 представителей предприятий и организаций) [4]:

1. ключевые критерии: личностные компетенции и деловые качества, наличие хотя бы минимального профессионального опыта, уровень и качество образования и знание специфики компании;
2. дополнительные критерии: уровень компьютерной грамотности, наличие участия в программах стажировки в различных компаниях, олимпиадах, конкурсах, уровень успеваемости в вузе, школе и знание иностранных языков;

3. личностные компетенции: мотивация достижений (инициативность, достижение поставленных целей, результативность), организованность (умение планировать рабочую деятельность, умение расставлять приоритеты, прогнозировать сроки и ресурсы), командность (умение работать в команде/проекте, эффективное взаимодействие с коллегами), ориентация на развитие (стремление к самообразованию и самообучению) и лидерство (умение вести людей за собой, высокий эмоциональный интеллект).

²⁹ По данным World Economic Forum [15], наиболее значимыми навыками, по мнению работодателей, являются (опрос руководителей компаний в 2020 году): критическое мышление и анализ, навыки решения проблем, персонального менеджмента (самоуправления), работы с людьми, управления и информирования о деятельности, использования и развития технологий, наличие базовых знаний и физические способности.

³⁰ Итак, качество образования отчасти определяется по полученным (сформированным) компетенциям и навыкам, которыми необходимо овладеть для качественного выполнения своих должностных обязанностей в будущей профессиональной деятельности. Это и является одним из показателей (индикаторов) полученного качественного образования.

³¹ Но невозможно обладать всеми компетенциями, которые определены для жителя XXI века. В связи с этим необходимо определить для себя список ключевых, универсальных компетенций, в том числе и с учетом своей будущей профессиональной деятельности. Тем более что во время прохождения разных видов практики, которая предусмотрена в учебных планах, можно обозначить для себя ориентиры для формирования и развития так называемых специфических (профессиональных) компетенций с учетом специфики выбранной профессии.

Библиография:

1. Атлас новых профессий 3.0. / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – М.: Интеллектуальная Литература, 2020. – 456 с.
2. Доклад экспертов Global Education Futures и WorldSkills Russia «Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире». [Электронный ресурс]. – URL: https://futuref.org/futureskills_ru (дата обращения 14.05.2021).
3. Лapidус В. А. Менеджмент качества в вузе // Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования: [офиц. сайт] [Электронный ресурс]. – URL: <http://fgosvo.ru/changefgos/52/52/2> (дата обращения: 25.06.2021).
4. Личностные компетенции молодого специалиста важнее наличия опыта работы // Superjob.ru: [офиц. сайт] [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112422/lichnostnye-kompetencii-molodogo-specialista-vazhnee-nalichiya-opyta-raboty/> (дата обращения: 26.06.2021).
5. Надточий Ю. Б. Обеспечение качества образовательного процесса в образовательных организациях высшего образования: моногр. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2021. – 157 с.
6. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений /под ред. проф. Л. И. Скворцова. – М.: Издательство АСТ:

Мир и Образование, 2018. – 1376 с.

7. Педагогический энциклопедический словарь /Гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2002. – 528 с.

8. Приказ Минэкономразвития России от 24 января 2020 г. № 41 «Об утверждении методик расчета показателей федерального проекта «Кадры для цифровой экономики национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Министерство экономического развития Российской Федерации: [офиц. сайт] [Электронный ресурс]. – URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/bd31fe31b5135c35e402b702c346f304/41_24012020.pdf (дата обращения 16.06.2021).

9. Работодатели определили требования к кандидатам: топ-5 востребованных компетенций на российском рынке труда // АО Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ): [офиц. сайт] [Электронный ресурс]. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabotodateli-opredelili-trebovaniya-k-kandidatam-top-5-vostrebovannykh-kompetencij-na-rossijskom-rynke-truda> (дата обращения: 26.06.2021).

10. Федеральные государственные образовательные стандарты // Национальная ассоциация развития образования и науки: [офиц. сайт] [Электронный ресурс]. – URL: <https://fgos.ru/> (дата обращения: 25.06.2021).

11. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.04.2021) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2021) // КонсультантПлюс: [офиц. сайт] [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 25.06.2021).

12. Цифровая трансформация в России – 2020: обзор и рецепты успеха // KMDA. [Электронный ресурс]. – URL: https://komanda-a.pro/projects/dtr_2020 (дата обращения 14.05.2021).

13. Школьный словарь иностранных слов: пособие для учащихся / В. В. Одинцов, Г. П. Смолицкая, Е. И. Голанова, И. А. Василевская; под ред. В. В. Иванова. – М.: Просвещение, 1983. – 207 с.

14. Skills in the Digital Economy: Where Canada Stands and the Way Forward. (2016). The Information and Communications Technology Council (ICTC), 2016. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/05/Skills-in-the-Digital-Economy-Where-Canada-Stands-and-the-Way-Forward-.pdf> (дата обращения 14.05.2021).

15. The Future of Jobs Report 2020. (2020). World Economic Forum. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full> (дата обращения 14.05.2021).

16. The Merriam-Webster dictionary (2004). Springfield (Mass.): Merriam-Webster inc., 939 p.

17. The New Foundational Skills of the Digital Economy. Developing the Professionals of the Future. Burning Glass, BHEF. [Электронный ресурс]. URL: https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/New_Foundational_Skills.pdf (дата обращения 14.05.2021).

18. World Development Report 2016: Digital Dividends (2016). International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016> (дата обращения 14.05.2021).

Demanded competencies of graduates as an indicator of the quality of education

Yulia Nadtochiy

*Associate Professor, State and Municipal Administration University «Synergy», Financial University under the Government of the Russian Federation
Russian Federation, Moscow*

Abstract

The main vector for the development of modern education is improvement of its quality, and the general guideline for social development is the digitalization of various spheres of human activity. Now digitalization has already become an integral part of our life, and digital transformation covers, along with other spheres of human life, the sphere of education. In this regard, new requirements are imposed on graduates who have received quality education. One of the indicators of the quality of the received education is the registry of the necessary competencies owned by the young specialist. The purpose of the research described in the article was to determine the list of key competencies and skills of graduates of educational institutions of higher education. The article presents the results of the analysis of different domestic and foreign approaches to the "set" of competencies and skills necessary in the digital era. As a result, the conducted theoretical research, analytical data from employers' surveys made it possible to identify competencies and skills, the formation and development of which must be guided by graduates of educational organizations. In general, the conclusion is made about the composition of the list of demanded competencies and skills of a modern educated person in the context of digitalization.

Keywords: education, competencies, skills, quality of education, graduates, digitalization

Publication date: 21.04.2022

Citation link:

Nadtochiy Y. Demanded competencies of graduates as an indicator of the quality of education // Man and Education – 2021. – Issue 3 (68) C. 175-181 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410019382-5-1> (circulation date: 14.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410019382-5