

**Опыт разработки компетентностной
модели подготовки специалистов
в Институте Экономики
КГУ им. Н.А. Некрасова
(на примере специальности «Менеджмент организации»)**

Смирнова Т.А.
12 января 2009 г.



Одно из основных отличий компетентностного специалиста от специалиста квалифицированного в том, что первый не только обладает определенным уровнем знаний, умений и навыков, но и способен реализовывать их в работе (Сагадеева Р.Э.) т.е. выпускник высшей школы помимо профессиональных знаний, умений и навыков, должен обладать развитым творческим потенциалом, быть мобильным в широком смысле слова, «должен уметь учиться «всю оставшуюся жизнь»» (Боярский Е.А.). Для того, чтобы выпускники достигли требуемого уровня в профессиональной деятельности, должна быть разработана и внедрена оптимальная система обучения, в основу которой целесообразно положить принцип программно-целевого управления качеством подготовки специалиста. Данный принцип может быть представлен в системе двух взаимосвязанных аспектов:

- управление содержанием обучения;
- управление процессом организации учебного процесса

Определение путей решения первой задачи, позволила коллективу кафедры «Управления социально-экономическими системами», выпускающей кафедры специальности 080507.65 «Менеджмент организации» КГУ им. Н.А. Некрасова, являющейся экспериментальной площадкой «Исследовательского центра проблем качества подготовки специалистов» подойти к созданию модели специалиста — менеджера, выработать его образовательные профессиональные характеристики, требования к содержанию образовательных программ, а так же учебных планов.

Решение второй проблемы – это процесс определения единых принципов и разработка конкретных методов организации процесса обучения.

В 2007-08 уч.г. коллектив кафедры «Управления социально-экономическими системами» сконцентрировал свое внимание на поиске и проработке концептуальных основ компетентностной модели выпускника специальности «Менеджмент организаций».

В рамках работы над основной образовательной программой и выстраивая образ компетентностной модели подготовки специалиста, мы выделили те механизмы и те принципы, которые будут являться ключевыми: *комплексности, динамичности, системности и преемственности.*

При этом критериальная основа компетентностной подготовки специалиста ориентируется и разрабатывается нами исходя из следующих положений:

- в основе разрабатываемой модели был положен анализ региональной специфики хозяйственного сектора и учитываться потенциал конкретного образовательного учреждения, в данном случае, Института Экономики КГУ им. Н.А. Некрасова;
- модель специалиста строилась с учетом вариативных связей Института Экономики как внутренних, так и внешних, обеспечивающих, в своей совокупности, эффективность системы управления качеством образования;
- модель строилась с учетом выстраиваемой системы повышения квалификации и переподготовки кадров профессорского-преподавательского состава Института Экономики;
- к разработке модели подготовки специалиста были подключены внешние партнеры института экономики (работодатели).

Коллектив пришел к выводу, что учебный процесс, реализуемый при подготовке специалистов в данной области, может быть представлен в виде модели взаимодействия субъектов учебного процесса, а именно в логике организации деятельности, при обязательном выделении: цели, содержания, способов, результатов деятельности, а так же этапов их достижения.

Мы выделили следующие этапы в процессе разработки компетентностной модели подготовки специалиста «Менеджер организаций»

1 этап «Подготовительный»;

2 этап «Основной»;

А) подэтап «Проектировочный»;

Б) подэтап «Апробационный»;

В) подэтап «Контрольно-итоговый»;

3 этап «Рефлексивно-информационный».

На каждом этапе решалась совокупность взаимосвязанных задач.

Задачи «Подготовительного этапа».

Повести анализ состояния системы обеспечения качества и управления качеством высшего образования по образовательной программе 080507.65- специальность «Менеджер организаций», квалификация менеджер;

Инициировать создание команды, работающей над разработкой компетентностной модели подготовки специалиста «Менеджер организаций», состоящей из профессорско-преподавательского состава кафедры «Управления социально-экономическими системами» и административного аппарата Института Экономики КГУ им. Н.А. Некрасова;

Создать концептуальную базу проекта «Разработка компетентностной модели подготовки специалиста».

А) Задачи «Проектировочного» подэтапа:

Поиск и анализ материалов, представляющих опыт исследований в области компетентностно-ориентированного образования;

Разработать терминологическую базу проекта, определив глоссарий основных понятий (компетенция, классификация компетенций, ключевые компетенции, структура компетенций, образовательные технологии, индикаторы, контроль и оценивание уровня освоения компетенций и т.д.);

Разработать систему отслеживания эффективности процесса трудоустройства выпускников и степени успешности их адаптации на рынке труда;

Разработать индикаторы, уровни освоения компетенций и оценочную модель развития компетентности студента-менеджера на разных этапах освоения программы обучения;

Разработать систему включения ППС в процесс освоения и внедрения основ компетентностно-ориентированного образования в собственную педагогическую практику.

Б) Задачи «Апробационного» подэтапа:

Апробация активных форм обучения ППС, включенными в проектную деятельность, направленную на формирование целостного представления относительно темы проекта и обучение технологии разработки учебно-методических комплексов всех дисциплин на компетентностной основе (входящих в учебный план всего периода обучения: по темам курса, технологиям обучения, технологиям контроля и оценивания уровня усвоения компетенций), а так же программы курсового проектирования, программы итогового междисциплинарного экзамена по специальности, программы всех видов практики;

Опробирование разработанной оценочной модели развития компетентностей студента-менеджера по годам обучения;

Внедрение разработанной системы диагностируемых характеристик и показателей, дающих возможность оценить степень освоенности компетентностной модели специалиста;

В) Задачи «Контрольно-итогового» подэтапа;

Ведение практики тематических заседаний членов методической комиссии Института экономики, по оценке качества программно-методического обеспечения, компетентностно - ориентированного учебного процесса у студента-менеджера;

Выполнение оценки уровня освоения компетентностной модели выпускника;

Корректировка и выявление возможного несоответствия компетентностной модели выпускника и нормативной динамики развития компетентностей студента.

Задачи «Рефлексивно-информационный этап».

Проанализировать и оценить успешность достижение цели проекта;

Организация и проведение самоанализа и саморефлексии коллектива команды, работающего над проектом, над позитивными и некачественными сторонами своей работы по моделированию компетентностной подготовки специалиста-менеджера;

Определение ППС возможных перспектив собственной деятельности в направлении разработки компетентностной модели специалиста-менеджера.

Таким образом, разработка компетентностной модели специалиста-менеджера позволила не только уточнить содержание образовательного процесса, но и упорядочить систему его организации.

Важнейшей проблемой при проектировании компетенций менеджера является неопределенность состава и природы видов деятельности, которые именуются управленческими.

Среди исследователей, работающих в области теории управления, нет единого мнения о количестве и природе управленческих видов деятельности.

Расхождение мнений не является надуманным. Теоретически оно не осознано, в частности не определены критерии, по которым выделяются управленческие виды деятельности.

Традиционной теорией функции управления выделены применительно к условиям индивидуальной деятельности людей. Их называют элементами деятельности: цели, средства, мотивы, обратная связь.

Реальная управленческая деятельность – деятельность коллективная. Условиями коллективной деятельности являются комплексные управленческие функции:

- информационно-управленческие функции ориентированы на результат
- сервисно-управленческие функции ориентированы на создание условий для подготовки и выполнения управленческих решений.

Группа людей мыслится как субъект, стремящийся к определенной деятельности, использующий соответствующие средства и мотивацию. Осознание модели, на основе которой происходит выделение элементарных управленческих функций, позволяет рационально определить как компетенции, так и формы их проявления (индикаторы).

Как информационно-управленческие, так и сервисно-управленческие функции могут быть только сложными. Они состоят из простых функций, к которым относятся:

-  описание возможностей
-  -оценивание
-  - выбор
-  - обмен
-  - хранение информации

Нами выделены информационно-управленческие и сервисно-управленческие функции для менеджеров среднего звена, занятых в сферах торговли и производства. Обозначив круг полномочий специалиста-менеджера, мы сформировали компетентностную модель, включающую в себя 36 компетенций.

Роль этих компетенций в формировании специалиста неравнозначна по двум основаниям:

первое – по структуре качества компетентности менеджера;

и второе – взаимной дополнительности, тесноте взаимосвязей между отдельными компетенциями менеджера.

Рассмотрим первое основание. Компетенции, обеспечивающие выполнение информационно-управленческих функций мы назвали профессиональными (ключевыми). Именно они определяют основное содержание профессиональной деятельности менеджера (их должностные обязанности).

Несколько иную структуру имеют универсальные компетенции. В качестве **ключевых** нами выделены компетенции надпрофессионального характера, которые необходимы каждому специалисту и в значительной мере они зависят от качества личности человека, к их числу мы отнесли:

- «социальная коммуникативность»,
- «аналитическое и концептуальное мышление»
- «уверенность в себе».

Атрибутивными компетенциями универсальных выступают:

- «иметь базовые знания профессионального и межпрофессионального характера»;
- «выявлять проблемы и использовать адекватные технологии их решения»;
- «интегрировать знания из разных областей для решения профессиональных задач»;
- «умение анализировать статистические и отчетные данные, новую информацию для прогнозирования и выдвижения новых целей и поиску новых средств их достижения»;
- «умение своевременно и качественно с учетом анализа текущей ситуации и определения тенденций ее развития выполнять задания»;
- «выступать инициатором совершенствования деятельности»;
- «способность руководить проектами».

Социальная коммуникативность

Аналитическое и концептуальное мышление

Уверенность в себе

иметь базовые знания профессионального и межпрофессионального характера

интегрировать знания из разных областей для решения профессиональных задач

умение своевременно и качественно с учетом анализа текущей ситуации и определения тенденций ее развития выполнять задания

способность руководить проектами

выявлять проблемы и использовать адекватные технологии их решения

умение анализировать статистические и отчетные данные, новую информацию для прогнозирования и выдвижения новых целей и поиска новых средств их достижения

выступать инициатором совершенствования деятельности

Среди *инструментальных компетенций* в качестве ключевых мы выделили

 «выступать инициатором совершенствования деятельности»

 «выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы».

Внутри группы инструментальных компетенций нам не удалось установить отношение зависимости.

Свойство атрибутивности инструментальных компетенций реализуется относительно универсальных компетенций.

Так, например, компетенция «аналитическое мышление» формируется под влиянием «исследования проблем с применением анализа, синтеза и других методов интеллектуальной деятельности», «использования принципов системного подхода», «письменной и устной коммуникации на родном и иностранном языках».



Аналитическое мышление

```
graph TD; A((Аналитическое мышление)) --> B[исследования проблем с применением анализа, синтеза и других методов интеллектуальной деятельности]; A --> C[использования принципов системного подхода]; A --> D[письменной и устной коммуникации на родном и иностранном языках];
```

исследования проблем с применением анализа, синтеза и других методов интеллектуальной деятельности

использования принципов системного подхода

письменной и устной коммуникации на родном и иностранном языках

Атрибутами профессиональных компетенций выступают следующие инструментальные:

- 📧 «мобильность»,
- 📧 «контроль за использованием времени»,
- 📧 «поиск возможностей для постоянного саморазвития»,
- 📧 «способность к ведению переговоров».

**Профессиональ-
ные компетенции**

```
graph TD; A([Профессиональ-ные компетенции]) --- B[мобильность]; A --- C[способность к ведению переговоров]; A --- D[контроль за использованием времени]; A --- E[поиск возможностей для постоянного саморазвития];
```

мобильность

**способность к
ведению
переговоров**

**контроль за
использованием
времени**

**поиск
возможностей
для постоянного
саморазвития**

Простые функции управления в нашей модели представлены индикаторами. Для каждой из компетенции нами определена форма ее проявления в профессиональной деятельности.

В организации учебного процесса индикатор призван отражать межпредметные связи, формирующие одну и ту же компетенцию менеджера. Индикатор по существу является навигатором формирования каждой компетенции в комплексе дисциплин учебного плана.

Профессиональная деятельность менеджера является комплексной системой.

Компетентность мы рассматриваем как систему, а компетенции как ее элементы, как обособленные характеристики компетентности, призванные ее конкретизировать. В свою очередь компетенции являются комплексными характеристиками. Первичными для них являются индикаторы, как действия, обеспечивающие реализацию каждой компетенции.

Индикаторы мы рассматриваем как «атом» в «молекуле» компетентности. Такие представления компетентности дает возможность представить анатомию учебного плана специалиста.

Рассмотрим пример. Компетенция «интегрировать знания из разных областей для решения профессиональных задач». Для этой компетенции определены пять индикаторов, формирование каждого из которых обеспечивается несколькими дисциплинами. В таблице 2 приведен перечень дисциплин формирующих эти индикаторы.

Таблица 2

Индикаторы компетенции
«интегрировать знания из разных областей для решения профессиональных задач»
(фрагмент)

| Индикатор | Дисциплина учебного плана |
|---|---|
| Привлекает данные разных областей для анализа и решения профессиональных проблем. | Психология управления, социология, управление персоналом, маркетинг, математика, экономико-математическое моделирование, социология |
| Адекватно использует терминологию разных областей знаний. | Управленческие решения, менеджмент, инновационный менеджмент, экономическая теория |
| Выявляет, отбирает и объединяет фрагменты знания, принадлежащие к качественно различным научным дисциплинам или отраслям практической деятельности. | Концепции современного естествознания, теория организации, управление качеством |
| Работает в междисциплинарных командах. | Организационное поведение, управление персоналом, менеджмент |
| Улаживает споры. | Психология, организационное поведение, управление персоналом, менеджмент |

Как видно из таблицы каждый индикатор компетенции формируется дисциплинами как общепрофессионального, так и естественнонаучного, гуманитарного и социально-экономического блоков.

Анализ природы состава компетенций и индикаторов наводит на некоторые мысли по корректировке структуры учебного плана. Например, можно отказаться от сложившейся практики распределения аудиторного времени на практические занятия 50% общего времени и лекционные занятия 50% общего времени. Корректировать сложившуюся практику распределения учебного времени между формами учебных занятий придется в пользу практических занятий. Атрибутивные компетенции требуют больших практических умений и навыков, а ключевые компетенции формируются в основном за счет теоретической подготовки.

В заключении необходимо отметить, что рассмотренный состав компетенций менеджера и их взаимодействие образуют только базу содержания основной образовательной программы, так как на «молекулярном уровне» определяют содержание управленческой деятельности и круг полномочий менеджера, круг вопросов, в которых он должен обладать познаниями и опытом. Однако для определения состава и содержания дисциплин по учебным курсам, которое должно по нашему мнению, учитывать уровневое разделение труда для специалиста-менеджера необходимо дальнейшее уточнение предложенной модели.

Спасибо
за внимание!

