



К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТУДЕНТОВ АГРАРНОГО ВУЗА

Б. А. ВОРОНИН,

доктор юридических наук, профессор, проректор,

О. Г. ЛОРЕТЦ,

доктор биологических наук, профессор, проректор,

Н. Б. ФАТЕЕВА

старший преподаватель, Уральский государственный аграрный университет

(620075, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42; тел.: 8 (343) 371-33-63)

Ключевые слова: формирование профессиональных компетенций, студенты, аграрный вуз.

Понятие «компетенция» чаще применяется для обозначения образовательного результата, выражающегося в готовности «оспособленности» ученика во владении методами, средствами деятельности, в возможности справиться с поставленными задачами. В формировании компетенций помимо личных способностей и возможностей работников участвует культура управления, что позволяет получить организационное развитие. Профессиональная компетентность, достигнутая работником в организации, является самым значимым критерием качества управленческого труда, а культура управления остается важнейшим ресурсом развития внутреннего конкурентного преимущества организации и одновременно компонентом профессиональной компетенции персонала управления. Сегодня синтетический подход получил широкое распространение, и его приверженцы предлагают различные интерпретации содержания компетенции. Компетенция представляет собой демонстрируемую работниками способность выполнять определенные производственные функции. Компетенции есть только часть, один из элементов системы управления, но в сочетании с культурой управления они обеспечивают максимально эффективное функционирование организации. В отличие от термина «квалификация» компетенции включают помимо сугубо профессиональных знаний и умений, характеризующих квалификацию, такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию. Вышеизложенное в полной мере относится и к подготовке современных аграрных специалистов, которые обязаны обладать необходимым уровнем знаний и профессиональными компетенциями, что будет гарантией их востребованности на рынке труда в аграрной сфере Российской Федерации.

ON THE FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF STUDENTS OF AGRARIAN UNIVERSITY

B. A. VORONIN,

doctor of law, professor, vice rector,

O. G. LORETTIS,

doctor of biological sciences, professor, vice rector,

N. B. FATEEVA,

senior lector, Ural State Agricultural University

(42 K. Libknehta Str., 620075, Ekaterinburg; tel: +7 (343) 371-33-63)

Keywords: the formation of professional competencies, students, agricultural college.

The concept of “competence” is more often used to refer to learning outcomes, expressed in readiness, “possibility” student in possession of methods, means activities, the ability to cope with the tasks. In the formation of competences in addition to personal abilities and capabilities of workers involved management culture to provide organizational development. Professional competence achieved employee in the organization is the most important criterion for the quality of administrative work and management culture remains an important resource for the development of the internal competitive advantage of the organization and at the same time a component of professional competence of personnel management. Today synthetic approach is widespread, and his followers offer different interpretations of the content of competence. Competence is demonstrated by the employee’s ability to perform certain business functions. Competence is only a part, one of the elements of the management system, but in combination with the culture of control they provide the most efficient functioning of the organization. In contrast to the term “qualification” competencies include apart from purely professional knowledge and skills that characterize qualifications such qualities as initiative, cooperation, ability to work in a group, communication skills, ability to learn, evaluate, think logically, to select and use information. The above fully applies to the preparation of modern agricultural professionals who are required to have the necessary level of knowledge and professional competence that will guarantee their employability in the agrarian sector of the Russian Federation.

Положительная рецензия представлена А. Н. Митиным, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой Уральской государственной юридической академии.



Словарь русского языка С. И. Ожегова дает слово «компетенция» в значениях: 1) круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен; 2) круг чьих-нибудь полномочий, прав [1].

Понятие «компетенция» чаще применяется для обозначения образовательного результата, выражающегося в подготовленности, «оспособленности» ученика во владении методами, средствами деятельности, в возможности справиться с поставленными задачами [2].

В формировании компетенций помимо личных способностей и возможностей работников участвует культура управления, что позволяет получить организационное развитие [3].

Профессиональная компетентность, достигнутая работником в организации, является самым значимым критерием качества управленческого труда, а культура управления остается важнейшим ресурсом развития внутреннего конкурентного преимущества организации и одновременно компонентой профессиональной компетенции персонала управления.

Сегодня синтетический подход получил широкое распространение, и его приверженцы предлагают различные интерпретации содержания компетенции [4].

Компетенция представляет собой демонстрируемую работниками способность выполнять определенные производственные функции.

Компетенции — это знания, применяемые на практике [5].

Компетенции — это совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения [6].

Компетенции — это основные способности, определяющие поведение. Они представляют ценность не сами по себе, а лишь постольку, поскольку они помогают персоналу управления достигать результатов [7].

Компетенции есть только часть, один из элементов системы управления, но в сочетании с культурой управления они обеспечивают максимально эффективное функционирование организации. В отличие от термина «квалификация» компетенции включают помимо сугубо профессиональных знаний и умений, характеризующих квалификацию, такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию [8].

При рассмотрении подходов к определению компетенции важно учитывать проблему понятийной смежности компетенции и компетентности.

Впервые толкование компетентности предложил в 1994 г. британский психолог Дж. Равен. Он писал, что «компетентность — специфическая способность, необходимая для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающая узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия» [9].

Она «состоит из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга, ...некоторые компоненты относятся скорее к когнитивной сфере, а другие к эмоциональной, ... эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения» [9].

В дальнейших исследованиях (чаще всего в научно-педагогической литературе) компетенцию предлагали рассматривать как производную от компетентности, как определенную сферу приложения знаний, навыков, умений и качеств, которые в комплексе помогают человеку действовать в различных, в том числе и в новых для него ситуациях [10].

Компетентность — это обладание человеком необходимой компетенцией, включающей его личное отношение к ней и предмету деятельности [11].

Компетентность — это доскональное знание своего дела, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей [12].

С определенной долей условности можно утверждать, что компетенция есть реализованная образованность [13].

Новые образовательные стандарты высшей школы содержат требования по приобретению знаний, но и умений, а также навыков. Умеет — значит может осуществить то или иное действие.

Если компетенция — это предметная область, в которой индивид хорошо осведомлен и проявляет готовность к выполнению деятельности, то компетентность — интегрированная характеристика качеств личности, выступающая как результат подготовки человека для выполнения деятельности в определенных областях [14].

Компетентность — обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо. Она подразумевает демонстрацию умений на деле — в реальных управленческих ситуациях (включая связанное с этим психологическое давление), а не только знание теории или понимание того, как это делается [3].

Компетенции — самое общее и широкое определение адекватного проявления социальной жизни человека в современном обществе [15].

Понятие «компетентность» включено в одобренный Правительством России текст Концепции модернизации российского образования до 2020 г. Это система универсальных знаний, умений и навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности.

По мнению профессора А. Н. Митина, содержание понятия «компетентность» шире не только содержания понятия «знания», или «умения», или «навыки», но даже их суммы. Кроме когнитивной (что?) и операционной (как делать?) составляющих, в компетентность сегодня включаются мотивационные (почему?), этические (как отнесутся?) и социальные (с кем?) элементы.

На Западе и в России признают две основные классификации компетенций в сфере профессионального образования:

— классификация, предложенная Европейской комиссией и Европейской ассоциацией университетов в рамках проекта TUNING («настройка образовательных структур»);

— классификация, вошедшая в федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения [4].

— ученые-специалисты в области образования подразделяют общие компетенции на три группы: инструментальные, личностные и системные [16].

О. Б. Томилин со своими коллегами дает их подробное описание [17].



Инструментальные компетенции включают когнитивные способности (понимать и использовать идеи и соображения); методологические способности (понимать окружающую среду и управлять ею, организовывать время, выстраивать стратегии принятия решений); умения, связанные с использованием техники (компьютерные навыки и способности информационного управления); лингвистические и коммуникативные навыки.

В состав личностных компетенций входят умение выражать чувства и отношения, способность к критике и самокритике; навыки, связанные с социальным взаимодействием и сотрудничеством, с работой в группах; способность воспринимать межкультурные различия; способность работать в международном контексте; приверженность этническим ценностям.

Системные компетенции включают способность применять знания на практике; исследовательские способности; способность к обучению, способности к адаптации к новым ситуациям; способность к генерации новых идей; способность к лидерству; инициативе и предпринимательству; способность работать автономно; способность к разработке проектов и управлению ими; ответственность за качество; волю к успеху.

В проекте «Настройка образовательных структур» сформулированы специальные компетенции, независимые от предметных областей и соотношенные с образовательными уровнями — бакалавриатом и магистратурой.

Специальные компетенции первого образовательного уровня (бакалавриат):

- способность демонстрировать знание основ и истории дисциплины;
- способность логично и последовательно представлять освоенное знание;
- способность контекстуализировать новую информацию и давать ее толкование;
- умение демонстрировать понимание общей структуры дисциплины и связь между поддисциплинами;
- способность понимать и использовать методы критического анализа и развития теорий;
- способность правильно использовать методы и приемы дисциплины;

— способность оценивать качество исследований в данной предметной области;

— способность понимать результаты экспериментальных способов проверки научных теорий.

Специальные компетенции второго образовательного уровня (магистратура):

— владение предметной областью на продвинутом уровне (владение новейшими методами и техниками исследования, задние новейших теорий, их интерпретации);

— критическое осмысление развития теории и практики;

— владение методами независимого исследования и умение объяснять его результаты на продвинутом уровне;

— способность внести оригинальный вклад в дисциплину в соответствии с канонами данной предметной области (в рамках квалификационной работы);

— способность к оригинальности и творческому подходу в решении задач;

— владение компетенциями на профессиональном уровне.

Доктор экономических наук, профессор А. Н. Митин считает, что качество профессиональной подготовки на первом и втором образовательных уровнях в значительной степени определяется не суммой теоретических знаний, отдельных практических умений и навыков, а готовностью к их самостоятельному применению в решении конкретных профессиональных задач. В связи с этим основные функциональные требования к уровням высшего профессионального образования приобретает следующий вид:

— специалист, имеющий первый образовательный уровень подготовки (бакалавр), представляет собой в основном исполнителя в решении профессиональных задач;

— специалист, имеющий второй образовательный уровень подготовки (магистр), должен уметь формулировать профессиональные задачи, предлагает пути их решения, участвовать в принятии управленческих решений и их реализации [4].

Вышеизложенное в полной мере относится и к подготовке современных аграрных специалистов, которые обязаны обладать необходимым уровнем знаний и профессиональными компетенциями, что будет гарантией их востребованности на рынке труда в аграрной сфере Российской Федерации.

Литература

1. Ожегов С. И. Словарь русского языка / под ред. Н. Ю. Шведовой М. : Русский язык, 1984. С. 248.
2. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии : учеб. пособие. М., 1998.
3. Митин А. Н. Механизмы управления : учеб. пособие. Екатеринбург : УрГЮА, 2011.
4. Митин А. Н. Архитектоника компетенций управленческого и юридического труда : монография. Екатеринбург : УрГЮА, 2013.
5. Шекшня С. В., Ермошкин Н. Н. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета. М., 2002. С. 39.
6. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. М., 1997. С. 167.
7. Dale M., Lies P. Assessing Management Skills. Kogan page, 1996. P. 26.
8. Архангельский Г. А. Корпоративный тайм-менеджмент : энциклопедия решений. М., 2008. С. 41.
9. Равен Дж. Компетентность в современном обществе : выявление, развитие и реализация. М. : Когито-центр, 2002. 96 с.
10. Татаринцева С. Н. Методическая компетенция учителя и ее формирование в процессе самостоятельной работы студентов : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тольятти, 2004.
11. Хуторской А. В. Педагогическая инноватика : методология, теория, практика. М. : УНД-ДО, 2005. С. 168.
12. Нецаев Н. Н., Резницкая Г. И. Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста // Вестник УРАО. 2002. № 1. С. 3–21.
13. Петров А. Ю. Компетентностный подход в непрерывной профессиональной подготовке инженерно-технических кадров : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Киров, 2005.



14. Лукашенко М. А. Профессиональные компетенции руководителя [Электронный ресурс] // Менеджмент. URL : <http://www.clin.ru/management/strategy/competit/ksao.shtml>.
15. Зимняя И. А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5.
16. Болонский процесс : поиск общности европейских систем высшего образования (проект TUNING) / под ред. В. И. Байденко. М., 2006. С. 8, 20.
17. Томилин О. Б., Бритов А. В., Демкина С. И. Образовательные технологии формирования компетенций в системе высшего профессионального образования // Университетское управление. 2005. № 3. С. 116–119.

References

1. Ozhegov S. I. Russian dictionary / ed. by N. Y. Shvedov. M. : Russian Language, 1984. P. 248.
2. Selevko G. K. Modern educational technology : allowance. M., 1998.
3. Mitin A. N. Control mechanisms : allowance. Ekaterinburg : Ural State Law Academy, 2011.
4. Mitin A. N. Architectonical competency management and labor law : monograph. Ekaterinburg : Ural State Law Academy, 2013.
5. Shekshnia S. V., Ermoshkin N. N. Strategic human resource management in the Internet age. M., 2002. P. 39.
6. Personnel Management Organization : textbook / ed. by A. Y. Kibanov. M., 1997. P. 167.
7. Dale M., Lies P. Assessing Management Skills. Kogan page, 1996. P. 26.
8. Archangelsky G. A. Corporate Time Management : Encyclopedia solutions. M., 2008. P. 41.
9. Raven J. Competence in modern society : the identification, development and implementation. M. : Cogito Centre, 2002. 96 p.
10. Tatarintseva S. N. Methodical competence of the teacher and its formation in the process of student's independent work : author. dis. ... cand. of ped. sc. Togliatti, 2004.
11. Hutorsky A. V. Educational Innovation : methodology, theory and practice. M. : HBC-DO, 2005, P. 168.
12. Nechayev N. N., Reznitskaya G. I. Formation of communicative competence as a condition of formation of professional consciousness specialist // Bulletin URAO. 2002. № 1. P. 3–21.
13. Petrov A. Yu. Competence approach in the continuous training of engineers and technicians : author. dis. ... dr. of ped. sc. Kirov, 2005.
14. Lukashenko M. A. Professional competence manager [Electronic resource] // Management. URL : <http://www.clin.ru/management/strategy/competit/ksao.shtml>.
15. Zimnya I. A. Key competences is the result of a new paradigm of education // Higher education today. 2003. № 5.
16. The Bologna Process : Search generality of European higher education systems (project TUNING) / ed. by V. I. Baydenko. M., 2006. P. 8, 20.
17. Tomilin O. B., Britov A. V., Demkina S. I. Educational Technology Competence formation in the system of higher education // University Management. 2005. № 3. P. 116–119.