

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ БЕЛОРУССКИХ ВУЗОВ ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В. А. Симхович

Белорусский государственный экономический университет,
Минск, Беларусь
simkhovich_v@mail.ru

Обеспечение качества обучения относится к одной из наиболее важных задач высшей школы Республики Беларусь. Качественное образование означает, что современным студентам нужны такие знания, которые помогут им самостоятельно находить решения для новых проблем в их будущей профессиональной деятельности. Иными словами, обучение должно сочетаться с практикой, позволяющей приобрести собственный опыт решения проблем.

В настоящее время высшее профессиональное образование республики определяется как практико-ориентированное, а компетентностный подход провозглашен в качестве базового [1]. Это обусловлено тем, что компетентностный подход обеспечивает достижение основной цели профессионального образования – подготовку квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Данный подход акцентирует внимание на результатах образования, причем в качестве результатов рассматривается не сумма знаний, а способность и готовность индивида действовать в различных ситуациях. Результаты образования формулируются в терминах компетенций, которые носят интегративный характер. Виды компетенций зависят от профиля учреждения и образовательной программы.

Несмотря на очевидные преимущества компетентностного подхода, его реализация в сфере образования вызвала широкую дискуссию в белорусском педагогическом сообществе в плане инновационности подхода, интерпретации понятий «компетенция», «компетентность», «ключевые компетенции» и корректности их использования, видов компетентностей и т. п. Дискуссия

выявила сторонников и противников данного подхода, причем последние выражали критику не столько в адрес компетенций, сколько в адрес самого подхода. Главным недостатком компетентностного подхода они считают, и мы разделяем их точку зрения, отсутствие воспитательного эффекта, когда образование дает профессиональное знание, наполняет память информацией, но оставляет пустой и неразвитой душу [2].

Возможности реализации компетентностного подхода в сфере образования стали предметом исследования белорусских исследователей О. Л. Жук, А. Н. Коноплевой, А. В. Макарова, В. Н. Наумчика, Л. В. Хведчени и др. Анализ их взглядов обнаруживает сходство и различие позиций относительно смыслового различия понятий «компетенция», «способность», «компетентность» с российскими и зарубежными коллегами, которые трактуют компетенцию как способность и готовность действовать в жизненно важных ситуациях. В качестве концептуального определения принята формулировка европейского проекта TUNING: «...понятие компетенций и навыков включает знание и понимание (теоретическое знание академической области, способность знать и понимать), знание как действовать (практическое и оперативное применение знаний к конкретным ситуациям), знание как быть (ценности как неотъемлемая часть способа восприятия и жизни с другими в социальном контексте). Компетенции представляют собой сочетание характеристик (относящихся к знанию и его применению, позициям, навыкам и ответственности), которые описывают уровень или степень, до которой некоторое лицо способно эти компетенции реализовать» [3].

В качестве ремарки отметим, что интерпретации компетенции как способности и готовности реализовать определенное действие придерживаются и члены консультативной группы AG4 (в состав которой в качестве национального эксперта от Беларуси входила автор данной статьи) Наблюдательной группы Болонского процесса (BFUG), которая осуществляла ревизию приложения к диплому. В частности, результаты обучения (пункт 4.2) идентифицируются как «то, что выпускник знает, понимает и способен реализовать после завершения обучения и получения квалификации / Learning outcomes are statements of what the graduate knows, understands and is able to do after completing his/her studies and receiving the qualification (knowledge, skills, competencies)».

Аналогичная проекту TUNING работа была проведена в Республике Беларусь в 2007–2012 гг. Сравнительный анализ показал сходство мнений академических сообществ стран Европы и Республики Беларусь относительно наиболее и менее важных универсальных компетенций. Результаты анализа подробно описаны в публикации В. Т. Федина о диагностировании компетенций выпускников белорусских вузов [4].

Несмотря на противоположные позиции в плане определения сущности компетентностного подхода и трактовки его понятий, следует признать, что

компетентностный подход – это реалия современной системы высшего образования Республики Беларусь, хотя его реализация и сопряжена с рядом проблем. К ним относятся: отсутствие единой классификации компетенций и единой точки зрения о количестве и содержании компетенций, сложности с конструированием структуры учебных планов на основе модульного подхода и использования результатов обучения, доминирование лекционной формы занятий, а также отсутствие массовой заинтересованности работодателей в проектировании содержания высшего образования и прогнозировании будущих профессиональных компетенций, востребованных рынком труда.

Результаты анализа хода реализации Болонских принципов в белорусском образовательном пространстве, а также проблемы и вызовы, стоящие на этом пути, свидетельствуют о том, что главной целью высшей школы на настоящем этапе должны стать не архитектурно-косметические работы над фасадом системы, а глубокие и сущностные преобразования. Их реализации может способствовать опыт коллег, в том числе и других стран, и следование лучшим практикам. В этом отношении проект международной технической помощи программы ЭРАСМУС+ № 574087-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA2-CBHE-SP (2016-3219/001-001) Fostering Competencies Development in Belarusian Higher Education (FOSTERC), реализуемый в белорусском высшем образовании, следует признать хорошим инструментом диагностики и оценки компетенций всеми заинтересованными сторонами. Он рассчитан на 3 года (октябрь 2016 г. – октябрь 2019 г.) и выполняется консорциумом из 15 партнеров из стран Евросоюза и Беларуси. В его состав входят Политехнический университет Валенсии (Испания) как координатор проекта, Вильнюсский университет образовательных наук (Литва), Университет Белостока (Польша), Университет Турку (Финляндия), 8 вузов Беларуси (БГУ, БГПУ, БГЭУ, БрГУ, ГГУ, ГрГУ, ГрГАУ и ПГУ), а также РИВШ, Министерство образования Республики Беларусь и др. Основная цель проекта – усиление использования инновационных принципов и подходов к преподаванию и обучению в белорусских высших учебных заведениях для улучшения результатов обучения выпускников. Обеспечение лучшего понимания процесса разработки учебных планов с акцентом на результаты обучения и их использование при описании и определении квалификации и учебных программ – один из ожидаемых результатов. Проект FOSTERC соответствует приоритетам развития высшего образования Республики Беларусь, определенным в Государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2016–2020 гг. в части повышения качества образования, реализации компетентностного подхода в образовании и углубления связей с организациями-заказчиками кадров.

Проект FOSTERC имеет следующие задачи: содействие совершенствованию компетенций выпускников белорусских вузов, соответствующих требованиям социально-экономического развития республики; обеспечение обновле-

ния и совершенствования методик преподавания и обучения, методических инструментов и показателей для концептуализации результатов обучения; проведение тренингов; интеграция передового опыта и новых методов в повседневную деятельность вузов республики. В рамках проекта запланирована разработка мероприятий по модернизации управления и функционирования белорусских вузов и мероприятий по повышению качества образования.

На начальном этапе проекта анализу подверглись действующие учебные программы в целях выявления компетентностной составляющей (знаний, навыков и отношений) обучения выпускников, методов преподавания и форм обучения, вузовские системы управления качеством. Также был проведен ряд семинаров и тренингов для преподавателей вузов, обеспечены методологические инструменты и показатели для концептуализации результатов обучения для того, чтобы интегрировать передовой опыт и новые методы в повседневную деятельность вузов в целях согласования социальных и экономических требований и улучшения качества высшего образования в целом.

Несомненно, создание новой парадигмы образования требует тесного взаимодействия всех групп стейкхолдеров, заинтересованных в подготовке компетентных работников, поэтому вузы должны знать их мнение об уровне знаний, компетенций, сформированных вузом и требуемых рынком труда. Самый результативный способ получить информацию такого рода – это опрос целевых групп. В сентябре 2017 г. – январе 2018 г. в Республике Беларусь в рамках проекта FOSTERC был проведен опрос выпускников, преподавателей белорусских вузов и работодателей республики.

Результаты данного опроса анализировались на II Международном семинаре проекта 21–22 марта 2018 г., представлены в презентациях представителей вузов-партнеров на сайте БГЭУ (www.bseu.by) в разделе «Программа Эразмус+ „Создание потенциала высшего образования (FOSTERC)“», отдельных публикациях.

В данной статье покажем, как воспринимают результаты обучения выпускники белорусских вузов и работодатели республики с акцентом на формировании профессиональных компетенций. В опросе приняли участие 5443 выпускника, завершивших обучение в 2014 и 2015 гг., и 269 представителей предприятий и организаций, предоставивших первое рабочее место выпускникам белорусских вузов.

Одним из результатов опроса стала оценка выпускниками методов преподавания, значимости компетентностного подхода, реального уровня сформированности широкого спектра компетенций и т. п. Очень важно, что эти данные получены от молодых специалистов, которые, приступив к работе, смогли оценить, какие компетенции необходимы им в реальной трудовой деятельности и насколько обучение в университете помогло им в этом. О первых результатах анализа сформированности универсальных и профес-

сиональных компетенций у выпускников вузов более подробно можно узнать в публикации автора [5].

Очевидно, что выпускники вузов и их работодатели по-разному оценивают фактический и требуемый уровень компетенций. Вопрос в том, насколько самооценка компетенций выпускников вузов совпадает с оценкой данных компетенций их работодателями и насколько расходится с их востребованностью на рынке труда. Для оценки уровня сформированности и востребованности компетенций использовалась шкала от 1 до 5 (табл. 1).

Таблица 1

Уровень сформированности профессиональных компетенций у выпускников белорусских вузов, шкала оценки от 1 до 5

Название компетенции	Сформированность компетенций		
	Мнение работодателей	Мнение выпускников	Разница
Использовать информационно-коммуникационные технологии	4,26	3,64	0,62
Приобретать новые знания	4,22	3,86	0,36
Открытость новым возможностям	4,08	3,49	0,59
Продуктивно работать в команде	4,01	3,59	0,42
Совершенствоваться в собственной области знаний и профессиональной деятельности	3,92	3,65	0,27
Аналитическое мышление	3,89	3,67	0,22
Приспосабливаться к изменениям, гибкость	3,82	3,53	0,29
Планировать, организовывать и координировать деятельность	3,80	3,51	0,29
Отыскивать новые пути и направления для применения существующих знаний	3,79	3,47	0,32
Придумывать новые идеи и решения	3,77	3,47	0,30
Доступно доносить идеи	3,77	3,54	0,23
Понимать сложные проблемы в целом	3,71	3,62	0,09
Составлять отчеты и информационные справки	3,65	3,53	0,12
Знание других областей	3,64	3,46	0,17
Работать под давлением, стрессоустойчивость	3,63	3,54	0,09
Эффективно распределять время, тайм-менеджмент	3,60	3,43	0,17

Название компетенции	Сформированность компетенций		
	Мнение работодателей	Мнение выпускников	Разница
Презентовать продукт, идеи или отчеты на публике	3,59	3,61	-0,02
Мобилизовать других	3,59	3,22	0,37
Эффективно вести переговоры	3,58	3,31	0,27
Готовность подвергать сомнению существующие идеи	3,57	3,36	0,21
Диагностировать новые проблемы	3,48	3,45	0,03
Выполнять обязанности руководителя	3,45	3,32	0,13
Принимать решения в условиях неопределенности	3,43	3,34	0,09
Общаться на иностранном языке	3,20	3,05	0,15

Как видно из табл. 1, в отношении сформированности компетенций выпускники белорусских вузов по всем позициям, кроме одной, более критично, чем работодатели, оценивают свой фактический уровень компетенций. Наибольшее расхождение в оценках наблюдается у способностей *использовать информационно-коммуникационные технологии* (0,62) – 3,64 и 4,26 балла соответственно, и *открытость новым возможностям* (0,59) – 3,49 и 4,08 балла соответственно. По указанным компетенциям мода составила 5 баллов: 85 % работодателей оценили уровень их сформированности у выпускников на 4–5 баллов. Можно предположить, что современная молодежь быстрее усваивает новые информационные технологии в силу того, что в условиях информационного общества она начинает осваивать их с самого раннего возраста, что не было свойственно более старшему поколению, каковым является часть работодателей. Молодым специалистам многое кажется естественным в IT-области, что обуславливает их открытость новым возможностям, и это пока еще приятно удивляет отечественных работодателей.

В условиях рыночной экономики для современной организации очень важно, чтобы ее работники могли приспосабливаться к изменениям, вызванным факторами внешней и внутренней среды, продуктивно работать в команде, придумывать новые идеи и решения и т. п. И хотя способность адаптироваться к новым ситуациям, равно как и способность применять на практике существующие знания, относят к универсальным компетенциям, их учет для эффективного функционирования организации не менее важен, чем учет

профессиональных компетенций работников. По этой причине мы не можем обойти их вниманием в данной работе. Как показывают результаты опроса, выпускники вузов вновь более критично, чем работодатели, оценивают фактический уровень данных компетенций: способность *продуктивно работать в команде* – 3,59 и 4,01 балла соответственно, *приспосабливаться к изменениям* – 3,53 и 3,82 балла соответственно, *придумывать новые пути и направления для применения существующих знаний* – 3,47 и 3,79 балла соответственно, *придумывать новые идеи и решения* – 3,47 и 3,77 балла соответственно.

Достаточно высокую оценку работодателей получили компетенции, которые необходимы специалистам в любое время: способность *приобретать новые знания* (4,22 балла), *совершенствоваться в собственной области знаний и профессиональной деятельности* (3,92 балла), *аналитическое мышление* (3,89 балла), *планировать, организовывать и координировать деятельность* (3,80 балла), *доступно доносить идеи* (3,77 балла), *понимать сложные проблемы* (3,71 балла) и др.

В то же время отечественные работодатели считают, что молодым специалистам еще нужно овладевать компетенциями *эффективного управления временем* (3,60 балла), *мобилизации других* (3,59 балла), *эффективного ведения переговоров* (3,58 балла), *диагностики новых проблем* (3,48 балла), *выполнения обязанности руководителя* (3,45 балла) и *принятия решения в условиях неопределенности* (3,43 балла) и потому их оценки данных компетенций (с модой 4) все же несколько ниже. С их мнением согласны и сами выпускники, которые также ниже оценили фактический уровень данных компетенций: 3,43 балла, 3,22 балла, 3,31 балла, 3,45 балла, 3,32 балла и 3,43 балла соответственно. Как ни удивительно, но самую низкую оценку у респондентов обеих групп получила компетенция *общения на иностранном языке*: ее сформированность выпускники вузов оценили в 3,05 балла, а работодатели – в 3,20 балла. Более того, данная компетенция получила больше всего негативных оценок работодателей (28,3 %) в 1 и 2 балла.

В целом различие между оценками фактического уровня компетенций составляет от –0,02 балла, когда способность *презентовать продукт, идеи или отчеты на публике* выпускники оценили выше, чем работодатели (3,61 и 3,59 балла соответственно), до 0,62 (способность *использовать информационно-коммуникативные технологии*). Различие могло быть более значительным, но недавние выпускники вузов пока не занимают высоких руководящих должностей, требующих от них наличия компетенций более высокого управленческого уровня, необходимых для формирования стратегий и целей развития организации, оценки работы других работников и т. п., в силу чего им пока сложнее оценить данные компетенции. Их ответы на вопрос «какова ваша степень ответственности за деятельность?» показывают, что молодые специалисты способны оценить, прежде всего, свою деятельность: содержание работы, ее качество и личные цели (4,25, 4,05 и 4,14 балла соответственно) (рис. 1).

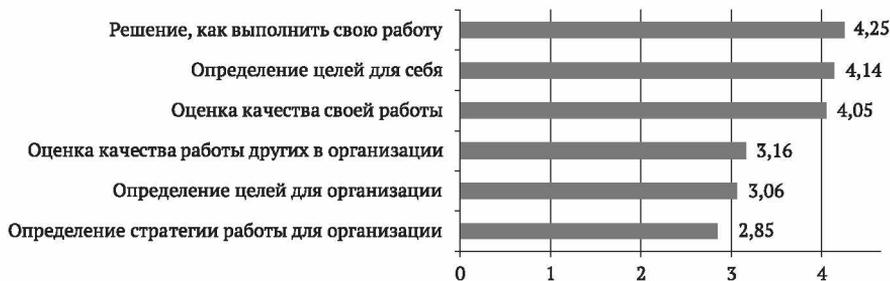


Рис. 1. Оценка содержания профессиональной деятельности выпускниками белорусских вузов, шкала оценки от 1 до 5

Очевидно, что сегодня в условиях необходимости повышения конкурентоспособности национальной экономики и глобальной трудовой мобильности требования к компетенциям работников возрастают. Мнение отечественных работодателей и выпускников вузов отражает данный вызов времени. Табл. 2 содержит их оценку уровня востребованности универсальных и профессиональных компетенций на рынке труда.

Таблица 2

Уровень востребованности профессиональных компетенций на белорусском рынке труда, шкала оценки от 1 до 5

Название компетенции	Компетенции, востребованные на рынке труда		
	Мнение работодателей	Мнение выпускников	Разница
Приобретать новые знания	4,60	4,22	0,38
Использовать информационно-коммуникационные технологии	4,58	4,12	0,42
Продуктивно работать в команде	4,57	4,01	0,56
Аналитическое мышление	4,51	4,11	0,40
Открытость новым возможностям	4,50	4,06	0,44
Приспосабливаться к изменениям, гибкость	4,48	4,21	0,27
Эффективно распределять время, тайм-менеджмент	4,48	4,09	0,39
Совершенствоваться в собственной области знаний и профессиональной деятельности	4,47	4,15	0,32

Название компетенции	Компетенции, востребованные на рынке труда		
	Мнение работодателей	Мнение выпускников	Разница
Планировать, организовывать и координировать деятельность	4,46	4,11	0,35
Понимать сложные проблемы в целом	4,45	4,16	0,29
Отыскивать новые пути и направления для применения существующих знаний	4,40	3,88	0,52
Придумывать новые идеи и решения	4,40	3,92	0,48
Доступно доносить идеи	4,38	3,95	0,43
Презентовать продукт, идеи или отчеты на публике	4,37	3,56	0,81
Работать под давлением, стрессоустойчивость	4,36	4,18	0,18
Составлять отчеты и информационные справки	4,34	3,89	0,45
Принимать решения в условиях неопределенности	4,31	4,08	0,23
Эффективно вести переговоры	4,30	4,02	0,28
Диагностировать новые проблемы	4,27	4,10	0,17
Мобилизовать других	4,18	3,58	0,60
Выполнять обязанности руководителя	4,09	3,82	0,27
Готовность подвергать сомнению существующие идеи	4,02	3,61	0,41
Знание других областей	3,98	3,78	0,20
Общаться на иностранном языке	3,92	3,23	0,69

Прежде всего следует отметить, что обе группы респондентов более высоко оценивают уровень востребованности профессиональных компетенций на рынке труда. Практически все отмеченные компетенции получили у работодателей оценку выше 4 баллов. По сути дела, наивысшую востребованность на рынке труда республики имеют не профессиональные, а универсальные компетенции. Исключение составили две компетенции: *знание других областей* (3,98 балла) и *общение на иностранном языке* (3,92 балла), причем последнюю не всегда можно отнести к профессиональным. Невысокая оценка

общения на иностранном языке объясняется тем, что, с одной стороны, не во всех сферах профессиональной деятельности, например, в педагогической деятельности в средней школе, она востребована. С другой стороны, международные связи белорусских предприятий и организаций с иностранными партнерами не всегда носят глобальный характер либо не требуют знания иностранного языка.

Выпускники белорусских вузов в силу небольшого опыта профессиональной деятельности не столь высоко, как их работодатели, оценивают требуемый уровень указанных компетенций: востребованность практически половины компетенций оценена ими ниже 4 баллов. Причем расхождение в степени востребованности работодателями и выпускниками может достигать от 0,17 до 0,81 балла (способности *диагностировать новые проблемы и презентовать продукт, идеи или отчеты на публике* соответственно).

Анализ ответов работодателей на вопрос «на ваш взгляд, образование, полученное в белорусских университетах, является для выпускников хорошей основой для?..» демонстрирует, что образование будет хорошей основой для обучения на работе, личного развития и улучшения своих профессиональных перспектив (4,1, 4,08 и 3,99 балла соответственно), а также выполнения поручений на работе и начала рабочей деятельности (3,9 и 3,78 балла соответственно). Однако в наименьшей степени белорусское высшее образование способствует формированию предпринимательских способностей у студентов (3,38 балла) (рис. 2).

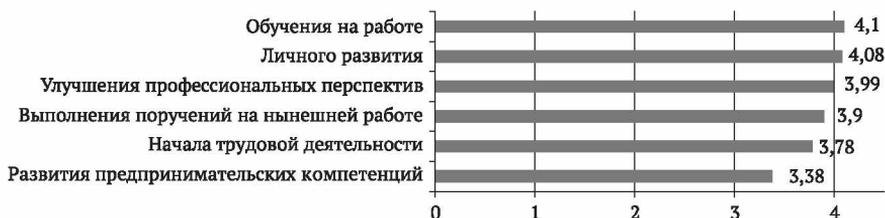


Рис. 2. Оценка работодателями высшего образования как основы для профессиональной деятельности, шкала оценки от 1 до 5

Следует добавить, что результаты опроса выпускников вузов и работодателей республики были учтены при разработке программ ряда дисциплин, включенных в программу учебного эксперимента с магистрантами, который стартовал в белорусских вузах-партнерах в начале 2018/2019 учебного года.

Таким образом, результаты опроса, проведенного в рамках проекта FOSTERC, показали, что как бы ни критиковали белорусскую систему высшего профессионального образования, в целом она выполняет свое назначение по

формированию высококвалифицированного компетентного специалиста. Работодатели республики оценивают уровень профессиональной компетентности выпускников отечественных вузов как средний или достаточно высокий, однако данный уровень владения основными компетенциями все же несколько ниже необходимого, что свидетельствует о том, что белорусским университетам есть над чем работать в ближайшее время.

Список использованных источников

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : 13 янв. 2011 г., № 243-З : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. : с изм. и доп. от 18 июля 2016 г., № 2/2402 // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. *Симхович, В. А.* Компетентностный подход в системе высшего профессионального образования Республики Беларусь / В. А. Симхович // *Economy and Education: Modern Tendencies : volume of scientific papers.* – Opole : Academy of Management and Administration in Opole, 2017. – P. 218–225.

3. Настройка образовательных структур в Европе. Вклад университетов в Болонский процесс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/82228236>. – Дата доступа: 22.05.2017.

4. *Федин, В. Т.* Диагностирование компетенций выпускников вузов : учеб.-метод. пособие / В. Т. Федин ; под ред. А. В. Макарова. – Минск : РИВШ, 2008. – 100 с.

5. *Simkhovich, V. A.* Competences' Development in Belarusian Higher Education: Graduates' View / V. A. Simkhovich // *The 13 Multidisciplinary Academic Conference in Prague 2018 : proc. of The 13 MAC 2018, Prague, 12–13 October, 2018.* – P. 157–164.