

Koryakovtseva O.A., Tarkhanova I.Y.

## PERFORMANCE MANAGEMENT OF SUPPLEMENTARY VOCATIONAL EDUCATION: COMPETENCY-BASED OR QUALIFICATION-BASED APPROACH?

Koryakovtseva O.A., Tarkhanova I.Y., Russia, Yaroslavl State  
Pedagogical University named after K.D. Ushinsky, Russia

### Abstract

The article raises the problem of integration of the two approaches to assess the results of development of supplementary vocational programs: competency-based and qualification based. The authors analyze the results of the survey of employers, describe the mechanism to identify the general competences in demand in various sectors, propose an assessment model.

**Keywords:** supplementary vocational education, results assessment, competency, qualification.

### Введение

Важной тенденцией современного процесса социально-экономического развития является ускорение темпов стандартизации различных видов профессиональной деятельности человека. При этом следует констатировать несогласованность терминологии сферы труда и сферы образования в аспекте оценки уровня профессионализма специалиста. Для описания образовательных результатов принято использовать компетентностный подход, положенный в основу Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и высшего образования. В то же время профессиональные стандарты основаны на квалификационном подходе содержат характеристику именно квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Соответственно, использование и того, и другого подходов – обязательное условие разработки дополнительных профессиональных программ (модулей, частей программ), обеспечивающих готовность к выполнению того или иного вида (видов) профессиональной

деятельности. Таким образом, и компетентность и квалификация являются обобщенными характеристиками профессионализма, в связи с этим проблема интеграции данных категорий в процессе оценки результатов дополнительного профессионального образования как системы, нацеленной на повышение профессиональной компетентности, представляется актуальной.

Целью проведенного нами исследования являлась разработка и апробация универсальной модели компетенций современного работника, задающей параметры профессиональной успешности с позиций интеграции квалификационного и компетентностного подходов. В отличие от проведенных ранее исследований схожей направленности в основу проектируемой модели нами были положены универсальные компетенции, обеспечивающие продуктивность различных видов деятельности, определяющие социально-профессиональную мобильность специалистов и позволяющие человеку успешно адаптироваться в разных социальных и профессиональных сообществах. Нами была предпринята попытка корреляции таких компетенций с ключевыми или общепрофессиональными квалификациями. Данный вектор определяет научную новизну проведенного исследования.

#### Обзор литературы

Компетентностный подход в оценке результатов образования сегодня можно считать массовым, устоявшимся феноменом. Возможности его применения для сферы дополнительного профессионального образования раскрыты в работах В.Я. Никитина [6], В.А. Мижерикова [5] и других. Квалификационный подход в качестве основного подхода к оценке результатов дополнительного профессионального образования предлагается в работах В.А. Докучаева [2], Н.Н. Аниськиной [1]. Но данные исследования не затрагивают аспекта понимания заказчиком терминологии, предлагаемой разработчиками дополнительных профессиональных программ, что не позволяет в полной мере интегрировать в описании результатов их освоения социальные запросы (выраженные в ФГОС), требования работодателей и трудовых инспекций (основанные на профессиональных стандартах) и личные потребности взрослых обучающихся, связанные с решением задач адаптации в новой профессиональной и социальной ситуации.

#### Основная часть

Важным субъектом дополнительного профессионального образования сегодня становится работодатель, который выступает не только в качестве заказчика образовательных программ, но и всё чаще

проявляет интерес к участию в процедуре аттестации и оценки образовательных результатов. По заказу работодателей университет готов реализовывать и реализует разработку целевых дополнительных профессиональных программ любого уровня, которые могут предусматривать привлечение к преподаванию профессиональных специалистов из промышленности, использование наиболее передовых лабораторий и конструкторских бюро внешних организаций и предприятий, а также целенаправленный выбор мест стажировок обучающихся. Имеющийся и интенсивно развиваемый системой дополнительного профессионального образования опыт удалённого и распределенного обучения, использующего передовые телекоммуникационные и мультимедийные технологии позволяет организовать удобную гибкую систему реализации дополнительных профессиональных программ как на площадках университета, так и на территориях организаций и предприятий, вплоть до доставки персонального контента включенным в систему обучения потенциальным работникам.

Как же работодатель реагирует на презентацию содержания программ в терминах компетентного и квалификационного подходов? Как показывают результаты проведенного нами опроса потенциальных заказчиков дополнительных профессиональных программ, наиболее востребованными являются программы, направленные на развитие либо формирование конкретных трудовых функций, реестр которых специфичен для каждого вида профессиональной деятельности. Вместе с тем, работодатели часто отмечают, что помимо этого им бы хотелось, чтобы в результате освоения дополнительных профессиональных программ работники развивали свои личностные и социальные качества. Для описания этой части запроса заказчикам предоставлялись формулировки образовательных результатов в терминологии общих (общекультурных, общепрофессиональных) компетенций из соответствующих ФГОС СПО или ВО. Следует отметить, что большинство респондентов высказывали затруднения в понимании их содержания. Тем не менее, мы получили определенный рейтинг востребованности различных видов общих компетенций: информационно-коммуникационная компетенция, нормативно-правовая компетенция, компетенции в сфере организации проектной деятельности и командной работы. В целом руководители организаций, отметили, что им было легче работать со списком трудовых функций, чем со списком компетенций, поскольку те более четко описывают содержание профессиональной деятельности.

Таким образом, для того чтобы удовлетворять требования заказчика (которому всё же ближе терминология профессиональных

стандартов) и оставаться в рамках общей компетентностной парадигмы современного образования, сфера дополнительного профессионального должна формировать собственный перечень общих компетенций, проводя определенную доработку компетенций, перечисленных в соответствующих ФГОС: отбирать наиболее востребованные практикой, дорабатывать их структуру (компонентный состав), четко определяя требования к показателям эффективности профессиональной деятельности, ориентированным на квалификационный подход.

В ходе анализа литературы по теме исследования, а также опроса работодателей – заказчиков дополнительных профессиональных программ, мы выяснили, что есть некие универсальные компетенции, которые позволяют достигать высоких результатов в любом виде деятельности, будь то социальная сфера или производство. Например, «ориентация на результат», «ответственность» или «коммуникативность» [4].

Мы проанализировали содержание компетенций ФГОС ВО по 12 основным направлениям подготовки университета, а также имеющиеся профессиональные стандарты по видам деятельности, к которым готовят студентов данных направлений. Результатом стал набор компетенций (общекультурных и общепрофессиональных), который был соотнесен с терминами профессиональных стандартов.

Для изучения мнений педагогов, обучающихся бакалавров (по гуманитарным, естественнонаучным и техническим направлениям подготовки) была сформирована группа респондентов-участников анкетирования с соблюдением следующих критериев отбора респондентов:

- стаж работы со студентами не менее 5-7 лет;
- наличие опыта руководства выпускными квалификационными работами;
- наличие опыта практической деятельности по преподаваемой дисциплине.

Группа научно-педагогических работников составила 59 человек, включая преподавателей гуманитарных и социально-экономических дисциплин (3 чел), естественнонаучных дисциплин (2 чел), общепрофессиональных дисциплин (22 чел) и специальных дисциплин (22 чел). В группу вошли преподаватели 4-х государственных вузов, 2-х филиалов государственных вузов, 3-х негосударственных вузов.

Алгоритм проведения исследования таков: исследование перечня общекультурных и общепрофессиональных компетенций, соотнесенных с терминами профессиональных стандартов, группой респондентов с

помощью экспертного опроса; иерархизирование компетенций по группам значимости.

Рассмотрим полученные результаты по группам общекультурных и общепрофессиональных компетенций. На примере части общекультурных компетенций можно продемонстрировать разброс уровня отдельных компетенций от 0,3% до 47,3%. Так, компетенции, относящиеся к анализу задач в области технологического обеспечения деятельности (владеет технологиями профессиональной деятельности), 47,3 % экспертов поставили на 1 место. Способность использовать основы правовых знаний оказалась на втором месте по популярности выбора высшей строки рейтинга (21,2%), а вот способность использовать основы экономических знаний ранжируется экспертами гораздо ниже (3,1 %), хотя в экспертную группу входило по одному преподавателю экономических и юридических дисциплин. Достаточно высоко оценивается способность работать в коллективе – 17,3 % преподавателей поставили её на 1 место. Самый низкий рейтинг у компетенций, связанных с готовностью применять основные методы организации безопасности жизнедеятельности производственного персонала и населения, их защиты от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий - 1,7 % экспертов (1 человек) отдали ей 1 место.

Педагогов интересуют не только профессиональные характеристики, но и уровень (минимально допустимый или оптимальный) обладания бакалавром теми или иными качествами из перечня. Значит, исходя из разброса коэффициентов, можно разделить кластеры показателей на три подгруппы: компетенции, с точки зрения педагогов необходимые выпускникам в большей степени, меньшей степени и практически невостребованные. В группу наибольшей востребованности вошли общепрофессиональные компетенции, относящиеся к анализу задач в области технологического обеспечения профессиональной деятельности, а также универсальные компетенции, относящиеся к самосовершенствованию личностному и профессиональному, в том числе к самообразованию, культуре мышления и владению компьютером как средством управления информацией.

На следующем этапе анализ полученной универсальной компетентностной модели проводился с позиций работодателей. В данную группу вошли руководители среднего и высшего звена в количестве 47 человек, средний возраст 48 лет, средний стаж управленческой деятельности 11 лет.

Работодатели подтвердили высокую востребованность технологических компетенций, компетенций владения нормативно-правовыми основами профессиональной деятельности, информационно-коммуникационной грамотности. Данной группой экспертов гораздо

ниже, чем преподавателями, была оценена востребованность способности к самоорганизации и самообразованию, а вот способность работать в коллективе, не вошедшая в высокую рейтинговую группу у вышеназванных экспертов, здесь была поставлена на 2 место по значимости, после владения технологиями профессиональной деятельности.

На основе проведенного исследования разработана универсальная компетентностная модель, задающая параметры профессиональной успешности с учетом мнений двух основных заинтересованных сторон – академического сообщества и работодателей.

Мы признаём, что данная модель не учитывает специфики отдельных видов профессиональной деятельности, но, позволим себе утверждать, что она представляет собой минимальный набор требований, предъявляемых к современному работнику, и конкретизирует его посредством анализа запросов заказчика.

Структурно выделенные нами компетенции состоят из индикаторов. Согласимся с мнением М.В. Красностановой и её соавторов о том, что для того, чтобы компетенция была измеряемой, индикаторы должны описывать непосредственно наблюдаемые проявления компетенции и выстраиваться из глагольных выражений, поскольку описывают поведение работника [3].

Для решения задач нашего исследования мы выбрали такой способ построения модели, при котором индикаторы распределены по уровням, отражающим степень развития общепрофессиональных компетенций у работника. При этом каждый индикатор при повышении уровня компетенции повышает качество действий сотрудника. В таком описании компетенций индикаторы распределены по уровням от «негативного» до «продвинутого». Индикаторы 0 уровня – это поведение, делающее выполнение работником своих трудовых функций невозможным, индикаторы 4-го – поведение сотрудника, в наибольшей степени приводящее к повышению эффективности выполнения им трудовых функций.

Таким образом, у нас получилась модель общепрофессиональных компетенций (табл. 1).

Таблица 1.

Модель общепрофессиональных компетенций современного  
работника

Компетенции	Уровни	Индикаторы
Владеет технологиями профессиональной деятельности	4-й уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Владеет как традиционными, так и инновационными технологиями профессиональной деятельности;</li> <li>- Способен осуществлять обоснованный выбор оптимальной технологии в соответствии с условиями профессиональной деятельности;</li> <li>- Способен полностью самостоятельно контролировать и корректировать процесс реализации традиционных и инновационных профессиональных технологий;</li> </ul>
	3-й уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Владеет как традиционными, так и инновационными технологиями профессиональной деятельности, но испытывает затруднения в выборе технологии для решения той или иной профессиональной задачи;</li> <li>- Способен самостоятельно осуществлять контроль за результатом реализации традиционных и новационных профессиональных технологий;</li> </ul>
	2-й уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Владеет традиционными технологиями профессиональной деятельности, применяет их без существенных нарушений;</li> <li>- Способен самостоятельно осуществлять контроль за результатом реализации традиционных профессиональных технологий;</li> </ul>
	1-й уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знает традиционные технологии решения профессиональных задач, но применяет их с ошибками, ведущими к существенному ухудшению результата;</li> <li>- Способен частично контролировать процесс решения профессиональных задач, прибегая в случае затруднений к помощи более опытных коллег или руководителей;</li> </ul>
	0-й уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Не владеет технологиями профессиональной деятельности;</li> <li>- Без постоянного контроля со стороны более опытных коллег или руководителей не способен качественно решать профессиональные задачи.</li> </ul>
Способен использовать основы правовых знаний при решении профессиональных задач	4-й уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знает перечень и содержание основных нормативно-правовых актов (НПА), регулирующих сферу профессиональной деятельности, следит за их обновлением;</li> <li>- Способен разрешать профессиональные затруднения и оптимизировать процесс профессиональной деятельности на основе действующего законодательства и локальных актов;</li> </ul>
	3-й уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знает перечень и содержание основных НПА регулирующих сферу профессиональной деятельности;</li> <li>- Способен разрешать профессиональные затруднения на основе действующего законодательства и локальных актов;</li> </ul>
	2-й уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знает перечень основных НПА регулирующих сферу профессиональной деятельности;</li> <li>- Затрудняется в выборе правового источника при разрешении проблемных моментов профессиональной деятельности;</li> </ul>
	1-й уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знает перечень отдельных НПА, обеспечивающих процесс решения профессиональных задач;</li> <li>- Затрудняется в разрешении проблемных моментов профессиональной деятельности на основе действующих НПА;</li> </ul>
	0-й уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Не знает нормативно-правовых основ профессиональной деятельности;</li> <li>- Допускает существенные ошибки в применении норм федеральных, региональных, муниципальных и локальных НПА.</li> </ul>

Компетенции	Уровни	Индикаторы
Способен работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия партнеров по взаимодействию	4-й уровень	- Способен работать в команде, готов брать на себя роль лидера; - Толерантно воспринимает социальные, этнические профессиональные и культурные различия партнеров по взаимодействию, учитывает вклад каждого в достижение результата;
	3-й уровень	- Способен работать в команде, но не готов брать на себя роль лидера; - Способен оценивать партнеров по взаимодействию с позиций их полезности для решения профессиональных задач;
	2-й уровень	- Способен работать в команде при условии четкого руководства и наличия регламента взаимодействия; - В профессиональном взаимодействии придерживается личных предпочтений, дружеских связей;
	1-й уровень	- Навыки работы в команде недостаточно сформированы, - В профессиональном взаимодействии придерживается собственного мнения, не прислушивается к мнению других;
	0-й уровень	- Не владеет навыками работы в команде; - Склонен к конфликтному взаимодействию.
Способен к эффективной профессиональной коммуникации в устной и письменной формах	4-й уровень	- Грамотен в устной и письменной речи, способен к корректировке текстов; - Знает и грамотно применяет нормы делового общения; - Владеет приемами публичной риторики, способен эффективно проводить переговоры и совещания;
	3-й уровень	- Грамотен в устной и письменной речи, самостоятельно выявляет и устраняет допущенные ошибки; - Знает и применяет нормы делового общения; - Способен осуществлять публичные выступления, вести переговоры и совещания;
	2-й уровень	- Иногда допускает ошибки в устной и письменной речи, способен их выявлять и корректировать; - Знает нормы делового общения, выборочно их придерживается; - Затрудняется в подготовке и проведении публичных выступлений, переговоров, совещаний;
	1-й уровень	- Допускает существенные ошибки в устной и письменной речи; - Знает нормы делового общения, но пренебрегает ими; - Не знаком с правилами публичных выступлений, переговоров, совещаний;
	0-й уровень	- Не грамотен в устной и письменной речи; - Не владеет культурой делового общения.
Способен решать задачи профессиональной деятельности с использованием информационно-коммуникационных технологий	4-й уровень	- Продвинутый пользователь персонального компьютера (ПК); - Эффективно использует стандартные инструментальные средства MS Office и сходные с ними, а также ряд специальных программ; - Способен быстро находить и критически оценивать информацию с помощью Интернет; - Способен организовывать эффективные электронные коммуникации с учетом требований информационной безопасности;
	3-й уровень	- Уверенный пользователь ПК; - Эффективно использует стандартные инструментальные средства MS Office и сходные с ними; - Способен находить и оценивать информацию с помощью Интернет; - Способен организовывать и поддерживать электронные коммуникации;
	2-й уровень	- Опытный пользователь ПК; - Владеет инструментальными средствами MS Office и сходными с ними; - Способен поддерживать электронные коммуникации;
	1-й уровень	- Пользователь ПК на начальном уровне; - Способен создавать и редактировать текстовые файлы; - Способен к элементарным коммуникациям в Интернет (электронная почта, социальные сети);
	0-й уровень	- Не владеет навыками работы на компьютере.



Компетенции	Уровни	Индикаторы
Способен к самоорганизации и самообразованию	4-й уровень	- Способен к самоорганизации и самоконтролю; - Имеет позитивно-деятельностные образовательные установки; - Занимается самообразованием и профессиональным совершенствованием;
	3-й уровень	- Способен к самоорганизации без постоянного внешнего контроля; - Имеет позитивно-отношенческие образовательные установки; - Заинтересован в самообразовании и профессиональном совершенствовании;
	2-й уровень	- Способен к самоорганизации в условиях периодического внешнего контроля; - Имеет позитивно-отношенческие образовательные установки; - Занимается самообразованием от случая к случаю;
	1-й уровень	- Способен к самоорганизации при наличии уверенности в неотвратимости контроля; - Имеет индифферентные образовательные установки; - Не стремится к самообразованию;
	0-й уровень	- Не способен к самоорганизации, требует постоянного внешнего контроля; - Имеет негативные образовательные установки.

Для доказательства востребованности именно данных компетенций в качестве результатов освоения дополнительных профессиональных программ приведем результаты анализа их сформированности у слушателей (n= 1680) при поступлении на дополнительные профессиональные программы (оценка компетенций производилась работодателем):

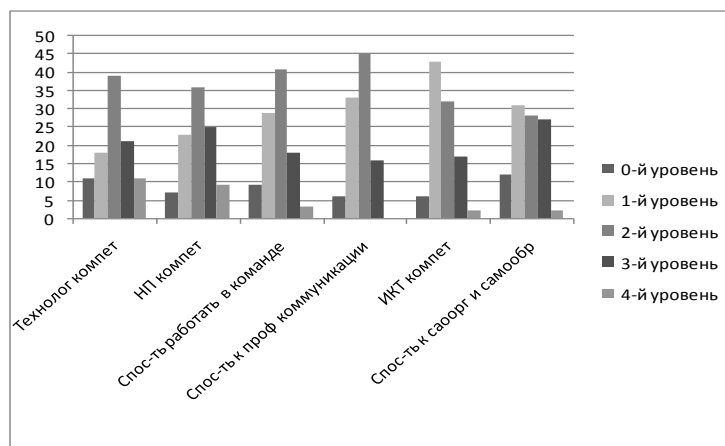


Рис. 1. Профиль универсальной модели компетенций слушателей на этапе поступления на дополнительные профессиональные программы

Как видно из данных, приведенных на рисунке 1, наиболее дефицитными являлись нормативно-правовая компетентность, способность работать в команде, способность к самоорганизации и самообразованию. Согласимся с работодателями, что неразвитость данных компетенций может быть причиной социальной и профессиональной дезадаптации и стагнации. В связи с этим блоки (модули, темы) по формированию данных компетенций мы предлагаем включать в содержание различных дополнительных профессиональных программ, вне зависимости от их нацеленности на формирование конкретных трудовых функций и трудовых действий. Проведенный И.Ю. Тархановой на базе подразделений ДПО нескольких российских вузов эксперимент показал, что такая тактика весьма эффективна и позволяет повысить востребованность дополнительных профессиональных программ различной направленности [7].

#### Выводы и дальнейшие перспективы исследования

Таким образом, проведенное исследование показало, что проблема интеграции компетентностного (ФГОС ВО и СПО) и квалификационного (проф. стандарт) подходов к оценке результатов освоения дополнительных профессиональных программ является актуальной. Работодателям ближе терминология профессиональных стандартов, но вместе с тем, они выделяют ряд компетенций, наличие которых у работников способно существенно повлиять на результативность труда и эффективность профессиональной деятельности.

Проведенная нами работа по идентификации и описанию данных компетенций позволила сформировать модель общепрофессиональных компетенций, которая может быть использована как инструмент анализа результата освоения дополнительных профессиональных программ. Экспертная оценка слушателей с применением данной модели на входе позволит разработчикам программ ориентироваться на соответствующее; итоговая экспертная оценка позволит увидеть динамику выделенных в модели компетенций, а значит, оценить образовательный результат и спрогнозировать успешность профессиональной деятельности выпускника.

Вместе с тем, в дальнейшем изучении нуждается ряд аспектов заявленной в статье проблематики: поиск методик реализации преемственности образовательных программ основного и дополнительного профессионального образования; решение вопросов управления процессом профессионализации взрослых, осваивающих длительные и краткосрочные дополнительные профессиональные программы; анализ потребности работодателей в развитии

общекультурных компетенций работников в процессе реализации дополнительных профессиональных программ.

**References:**

- [1] Anis'kina, N.N. Podgotovka obrazovatel'noj organizacii k primeneniju professional'nyh standartov / N.N. Anis'kina, L.V. Shmel'kova // *Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v strane i mire.* – 2016 - № 1-2(24) – s. 59-64.
- [2] Dokuchaev, V.A. O primenении professional'nyh standartov pri podgotovke programm DPO / V.A. Dokuchaev // *Tehnologii informacionnogo obshhestva. X Mezhdunarodnaja otraslevaja nauchno-tehnicheskaja konferencija: sbornik trudov.* 2016. S. 340-341.
- [3] Krasnostanova, M. V. Assessment Center dlja rukovoditelej. Opyt realizacii v rossijskoj kompanii, uprazhnenija, kejsy/ M. V. Krasnostanova, N. V. Osetrova, N. V. Samara. — Moskva: Vershina, 2007. — 208 s.
- [4] Korjakovceva, O.A. T'jutorskoe soprovozhdenie vzroslyh obuchajushhihsja: vozmozhnosti i perspektivy / O.A. Korjakovceva, I.Ju. Tarhanova, T.G. Dossje // *Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik.* – 2015 - №5 – s. 100 – 103.
- [5] Mizherikov, V.A. Kompetentnostnyj podhod k postroeniju obrazovatel'nogo processa v organizacijah dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija / V.A. Mizherikov // *Academia Pedagogicheskij zhurnal Podmoskov'ja* – 2015 - №2 – s. 27 – 31.
- [6] Nikitin, V.Ja. Kompetentnostnyj podhod v DPO / V.Ja. Nikitin // *Akademija professional'nogo obrazovanija.* – 2013 - № 5-6 – s. 3-11.
- [7] Tarhanova, I.Ju. Socializacija vzroslyh sredstvami dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija: dissertacija na soiskanie uchenoj stepeni doktora pedagogicheskikh nauk: 13.00.01 – obshhaja pedagogika, istorija pedagogiki i obrazovanija / Irina Jur'evna Tarhanova. – Kostroma, 2015. – 420 s.