

# Раздел 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

---

---

УДК 377.5

## К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**А. С. Бугров**

*кандидат педагогических наук,  
руководитель физического воспитания*

*bugrant2@gmail.com*

*Уральский железнодорожный техникум,  
Екатеринбург, Россия*



**Аннотация.** Рассматриваются особенности организации профессионального обучения в контексте компетентностного подхода, внедрение которого не смогло обеспечить высокий уровень подготовки выпускников системы среднего профессионального образования в обновленных социальных, экономических и технологических условиях, что отмечается широкой общественностью вообще и работодателями в частности. В связи с этим необходимо осмыслить причины, не позволяющие достичь образовательным организациям среднего профессионального образования планируемых результатов. Первостепенным фактором развития компетентности обучающихся является производственная практика. Представленный анализ существующих подходов к организации практической подготовки в условиях среднего профессионального образования включает в себя выявление их слабых и сильных сторон, определение перспектив развития.

**Ключевые слова:** компетентность, компетентностный подход, среднее профессиональное образования, профессиональное обучение.

## ON THE EFFECTIVENESS OF THE COMPETENCE APPROACH IN THE SYSTEM OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

**A. S. Bugrov**

*Candidate of Pedagogical Sciences, head of physical education*

*bugrant2@gmail.com*

*Ural railway technical school, Ekaterinburg, Russia*

**Abstract.** The article discusses the features of the system of vocational education in the context of the competence approach, the introduction of which, as noted by the general public in general and employers in particular, could not provide a high level of training of graduates in the system of secondary vocational education in the current social, economic and technological conditions. In this regard, it is necessary to understand the reasons that do not allow educational organizations of secondary vocational education to achieve the planned results. The primary factor affecting the development of students' competence is an industrial placement. The presented analysis of existing approaches to the organization of practical training in secondary vocational education includes identification of their weaknesses and strengths and determination of development prospects.

**Keywords:** competence, competence approach, secondary vocational education, vocational training.

В последние десятилетия в педагогическом сообществе прочно утвердился компетентностный подход, определяющий цели образования, влияющий на отбор содержания образовательных программ, организацию образовательного процесса и оценку образовательных результатов. Еще в 1996 г. Совет Европы ввел понятие «ключевые компетенции», которые должны способствовать сохранению демократического общества, развитию мультилингвизма, соответствовать новым требованиям рынка труда и экономическим преобразованиям [6]. С начала 2000-х гг. педагогическое сообщество России активно включилось в осмысление/освоение компетентностного подхода через его массовое обсуждение в публикациях, что определило смену образовательной парадигмы. В настоящее время компетентностный подход внедрен в систему профессионального образования, что обеспечивается соответствующими федеральными государственными образовательными стандартами, терминологическим аппаратом, изменением содержания образовательных программ, целеполаганием, применяемыми педагогическими технологиями.

Однако очевидно и то, что результаты образования не соответствуют поставленным задачам: работодатели, как правило, остаются недовольны качеством подготовки выпускников средних профессиональных образовательных организаций. При этом запрос экономики на рабочие профессии остается высоким: «...выпускники системы среднего профессионального образования находят себе работу, и достаточно быстро» [7, с. 100]. На возможные причины падения уровня готовности выпускников напрямую указывают отдельные исследователи: «Разрыв связей между российскими образовательными органи-

зациями и предприятиями, случившийся в 90-х гг. XX в., привел в настоящее время к размыванию понятия практикоориентированности в системе профессионального образования России» [4, с. 59].

На решение проблемы повышения качества подготовки выпускников, адаптированных к современным социально-трудовым условиям, направлены значительные силы и средства. Это и модернизация материально-технической базы образовательных организаций, и регулярное обновление федеральных государственных образовательных стандартов (приведение их в соответствие с профессиональными стандартами), и установление требований к педагогическому составу (профессиональный стандарт педагога), и внедрение демонстрационного экзамена, и попытка задействовать работодателей в разработке учебных планов, и организация независимой оценки квалификации [13], и мероприятия по продвижению дистанционных образовательных технологий, и др. Обеспокоенность общественности и органов власти существующей ситуацией в сфере образования понятна, однако принимаемые меры, при всей их необходимости, едва ли смогут дать ожидаемый эффект до тех пор, пока не осознаны причины низкого уровня эффективности компетентного подхода в системе среднего профессионального образования.

Термин «компетенция» имеет два значения: круг полномочий лица или организации, а также круг вопросов, для решения которых данное лицо обладает соответствующими знаниями, опытом. Компетентность – это способность действовать в ситуациях неопределенности. Ю. Г. Татур выделил основные подходы к пониманию понятия компетентности [14]:

- 1) наличие опыта и знаний в какой-то конкретной области для осуществления в ней успешной деятельности;
- 2) интегральное свойство, характеристика личности;
- 3) характеристика успешной деятельности в определенной области, ситуации;
- 4) способность человека (специалиста) реализовать свой человеческий потенциал для профессиональной деятельности;
- 5) сумма умений, умноженная на морально-волевые качества человека, его мотивацию и стремление.

Весь смысл образования с точки зрения компетентностного подхода состоит в том, чтобы развить у обучающихся способность к самостоятельному решению проблем в разных сферах деятельности, используя личный учебный и социальный опыт.

Структура компетентности определена в работах Н. И. Буториной, И. А. Зимней, А. А. Коновалова, Н. В. Кузьминой, А. К. Марковой [3, 5, 8, 11]. Модель компетентности (образованности специалиста) может быть представлена в виде «пирога» со следующими «слоями»: знания, опыт, навыки и умения, личностные качества и ценностные ориентиры [14].

Компетентность проявляется в качестве самостоятельности в различных сферах деятельности:

- в познавательной деятельности – усвоение способов приобретения знания из различных источников информации, в том числе внешних;
- в гражданско-общественной деятельности – выполнение роли гражданина, избирателя, потребителя;
- в социально-трудовой деятельности – умение анализировать ситуации на рынке труда, оценивать собственные профессиональные возможности, ориентироваться в нормах и этике взаимоотношений, обладание навыками самоорганизации;
- в бытовой сфере – аспекты собственного здоровья, семейного бытия и др.);
- в культурно-досуговой деятельности – выбор путей и способов использования свободного времени, культурно и духовно обогащающих личность.

Наиболее очевидным представляется то, что специалист-профессионал должен обладать следующими ключевыми компетентностями по направлениям его профессиональной деятельности: производственно-технологическая, организационно-управленческая, исследовательская и проектная. К ним естественным образом примыкает компетентность в вопросах личностного развития и социального взаимодействия.

Другой подход к определению компетентности специалиста – это рассмотрение его с позиций творца, т. е. человека, стоящего перед

необходимостью решения проблемы. В этом случае функции будут в основном разделяться по алгоритму мышления:

- понимание проблемы;
- способность представить общий облик ее результата;
- вскрытие причин, не позволяющих сегодня (в данной ситуации) их достичь;
- умение найти, предложить средства устранения найденных причин;
- способность осуществить необходимые действия и дать оценку полученному результату.

Следовательно, перед профессионалом неизбежно возникает потребность осуществить функции анализа, прогнозирования, встать на позиции производителя, контролера, эксперта с учетом определенных ценностно-мотивационных ориентиров и осознания своих обязанностей как гражданина.

Содержанием образования, таким образом, является дидактически адаптированный социальный опыт решения мировоззренческих, познавательных, политических, нравственных и других проблем. Эксперты в области профессионального образования и работодатели выделяют две группы профессиональных навыков: SoftSkills и HardSkills.

SoftSkills – навыки, проявление которых сложно отследить, проверить или наглядно продемонстрировать. К ним относятся навыки по коммуникации, работе в команде, управлению временем, проведению презентаций, продажам, лидерству, личному развитию, самомотивации и т. д. HardSkills – это технические навыки или навыки, для которых разработаны критерии их измерения. К этой категории относятся, например, знание технологии, гостей и стандартов, ремонт оборудования. В рамках компетентного подхода организации среднего профессионального образования должны обеспечить формирование всех обозначенных компетентностей [15, 16].

Однако эта хорошо проработанная и уже реализуемая концепция имеет существенное противоречие. Система образования – это, по сути, система симулякров, призванных помочь в освоении профессии, но не тождественных системе отношений в профессиональной деятельности. Поэтому ожидать, что выпускник будет обладать уровнем

компетентности, сопоставимым с уровнем компетентности поработавшего субъекта, – это заведомо ошибочный путь. Реальные производственные условия требуют, кроме профессиональных знаний и умений, наличия психологической готовности, социально-правовой компетентности, мотивационной готовности к труду. Профессиональные компетентности сложно формировать в системе образовательных отношений, которые являются оптимальной средой для развития именно образовательной компетентности. Субъект научается существовать и эффективно действовать в системе образования, но не в профессиональной сфере. В итоге система образования отличается наличием беспомощных в профессиональном смысле «краснодипломников» на фоне профессионально успешных троечников, рано начавших свой трудовой путь.

Оптимальные условия формирования профессиональных качеств могут быть созданы только в профессиональной среде, в процессе межличностного взаимодействия с другими профессионалами. Это обусловлено биологическими факторами. А. Курпатов утверждает, что высокий уровень мышления человека определен сложностью социальных связей [9, 10]. В момент общения люди анализируют множество параметров: смысл, интонацию, позу, жесты и т. д., и за каждый параметр отвечает определенный участок мозга. Развитый интеллект современного человека – следствие сложности социальных отношений приматов (и их развитой эмоциональной сферы).

Само наше Я можно описать через систему окружающих нас людей, значимых для нас и неизбежно оказывающих на нас формирующее влияние. Мы формируемся как личности и как профессионалы в определенном окружении. Мы есть те, кто нас окружает (имеется в виду ближайшее окружение), как сформулировал К. Маркс, «Бытие определяет сознание», а еще раньше Еврипид: «Скажи, кто твой друг, и я скажу, кто ты». Качество компетентности выпускника напрямую зависит от его профессионального окружения и от уровня его включенности в систему профессиональных отношений. Поэтому формировать профессионала вне системы профессиональных отношений (в системе образовательных отношений) является заведомо бесперспективным вариантом.

В связи с этим следует взглянуть более критично на модель реализации компетентного подхода. Прежде всего необходимо четко разграничить образовательные и профессиональные компетентности и, осознав их особенности, организовать для их формирования принципиально разные условия. Поскольку любые компетентности создаются и развиваются только в процессе деятельности, то в учебной деятельности могут быть сформированы преимущественно учебные (общекультурные), но не профессиональные компетентности. Исключением является этап производственной практики (если она правильно организована, т. е. по принципам производства, а не системы образования). Таким образом, прорывную идею по повышению эффективности обучения в среднем профессиональном образовании нужно искать в области процесса организации практики, который должен быть характерным именно для производственной деятельности, а не образовательной.

Впрочем, нельзя считать эту идею принципиально новой. Еще в 20-х гг. XX в. под руководством Алексея Капитоновича Гастева в Центральном институте труда были разработаны методологические подходы к научной организации труда в советской республике, которые были успешно реализованы, в том числе в процессе профессионального обучения. В классическом европейском профессиональном образовании, восходящем к ремесленным формам (тогда обучение подмастерий проходило в соответствующей гильдии), и в настоящее время в рамках дуального обучения также реализуется внедрение обучающегося в систему профессиональных отношений [2].

Попробуем обозначить, какие особенности производственной деятельности не позволяют сформировать профессиональные компетентности в системе образования [1, с. 13–14].

1. Реальные жизненные ситуации не ставят вопросов и задач. Каждый сам должен уметь определять для себя эти вопросы, имеющиеся проблемы. Иногда некомпетентность проявляется уже в том, что субъект не видит проблемы там, где она действительно существует, следовательно, не может принять адекватные меры реагирования.

2. В учебных задачах, как правило, имеется один правильный ответ, который может отсутствовать в жизненных (производственных) условиях – ситуациях существования множества равновозмо-

ных решений. Субъект должен научиться оценивать последствия, сравнивать их и выбирать оптимальный для себя вариант действий. Особенно остро это противоречие наблюдается в системе социальных отношений на производстве.

3. Психологическое состояние субъекта в момент принятия решения. Наличие/отсутствие чувства ответственности и вызванное им волнение может спровоцировать индивида на необдуманные поступки (в учебной ситуации за неправильную стратегию поведения ставится неудовлетворительная оценка, а в жизненных и производственных ситуациях результатом неверного решения может стать уголовная ответственность, здоровье, да и жизнь человека, подвергаются опасности).

4. Различия в мотивационных установках, положенных в основу образовательной и трудовой деятельности.

Существуют различные способы решения обозначенных противоречий. Во-первых, системное внедрение в систему среднего профессионального образования дуального обучения: теоретическая часть подготовки проходит в образовательной организации, а практическая – на предприятии, при этом работодатели сами делают заказ на необходимое им количество специалистов и принимают участие в составлении учебной программы. Во-вторых, изменение подхода к организации практики, в процессе прохождения которой обучающийся получает юридический статус работника со всеми соответствующими правами, обязанностями и ответственностью, полноценно включаясь в систему профессиональных отношений. В-третьих, изменение структуры программы подготовки специалистов среднего звена. В последнем случае процесс освоения профессии может быть разделен на три этапа:

- теоретический этап – получение знаний и умений в рамках дисциплин и междисциплинарных курсов;
- этап практической подготовки – учебная, производственная и преддипломная практики;
- профессиональный этап обучения – индивид, имея статус студента, начинает вести профессиональную деятельность по получаемой специальности.



Допуском к профессиональному этапу могут быть успешно сданный квалификационный экзамен (например, в формате демонстрационного экзамена) и получение квалификационного удостоверения, подтверждающего предпрофессиональный уровень обучающегося.

Формирование компетентностей невозможно без привлечения работодателей к полноценному включению в образовательный процесс. Впрочем, можно переложить ответственность по формированию профессиональных навыков работников на самих работодателей в рамках корпоративного обучения (комплекса мероприятий, проводимых внутри отдельного предприятия и ориентированных на повышение профессионализма его сотрудников). Подобный опыт широко распространен в странах Европы, Японии, США [12]. Но если рассматривать корпоративное обучение не в качестве дополнительного элемента индивидуальной профессиональной траектории работника, а в качестве основного фактора его профессионального роста, то необходимо будет фактически отказаться от реализации компетентностного подхода в системе среднего профессионального образования, признать его несостоятельность. Первый шаг на этом пути уже сделан: введены профессиональные стандарты, содержание которых, как правило, шире требований федеральных государственных образовательных стандартов. Сегодня именно профстандарты служат отправной точкой для развития системы непрерывного образования и повышения квалификации. Их основная цель – переаттестовать работников, (пере-)дообучить и тем самым повысить производительность их труда. Значит, выпускники образовательных организаций изначально признаются органами власти и работодателями недостаточно профессиональными работниками.

Таким образом, повышение результативности среднего профессионального образования требует изменений в области организации практики – центрального звена подготовки профессионала. И эти изменения не могут носить локальный характер, необходимо выбрать «свой» путь, принять это стратегически важное решение на федеральном уровне, которое, несомненно, нуждается в системной законодательной, организационной, методической и технологической проработке.

---

### Список литературы

1. Бугров, А. С. Перспективы компетентностного подхода к среднему профессиональному образованию / А. С. Бугров. Текст: непосредственный // Профессиональное образование и рынок труда. 2018. № 4 (35). С. 9–15.
2. Булах, К. В. История развития дуальной системы профессионального образования в странах Европейского Союза / К. В. Булах, Н. Н. Жукова. Текст: электронный // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 3: Педагогика и психология. 2017. № 4. С. 57–64. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-razvitiya-dualnoy-sistemy-professionalnogo-obrazovaniya-v-stranah-evropeyskogo-soyuza>.
3. Буторина, Н. И. Современные подходы к формированию профессионально-специализированных компетенций студентов-бакалавров в музыкально-компьютерной деятельности / Н. И. Буторина, А. А. Коновалов. Текст: непосредственный // Вестник Восточной экономико-юридической гуманитарной академии. 2018. № 3 (95). С. 25–33.
4. Есенина, Е. Ю. Трудовое воспитание и профессиональное обучение в Германии: краткий исторический обзор / Е. Ю. Есенина, Л. Н. Куртеева, С. А. Осадчева, А. И. Сатдыков. Текст: непосредственный // Образование и наука. 2018. Т. 20, № 9. С. 56–74.
5. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя. Текст: непосредственный // Эксперимент и инновации в школе. 2009. № 2. С. 7–14.
6. История становления компетентностного подхода в мировой педагогике. URL: <https://studopedia.org/3-140443.html>. Текст: электронный.
7. Клячко, Т. Л. Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования / Т. Л. Клячко, Е. А. Семионова. Текст: непосредственный // Экономическая политика. 2018. Т. 13, № 2. С. 100–125.
8. Кузьмина, Н. В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования / Н. В. Кузьмина; Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов. Москва, 2001. 144 с. Текст: непосредственный.

9. Курпатов, А. Дефолт-система мозга: другие люди у нас в голове / А. Курпатов. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=P6J5kRkHPIw>. Изображение (движущееся; двухмерное): видео.

10. Курпатов, А. Чертоги разума. Убей в себе идиота! / А. Курпатов. URL: <https://www.litmir.me/br/?b=611940&p=1>. Текст: электронный.

11. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. URL: [https://www.studmed.ru/view/markova-ak-psihologiya-professionalizma\\_6b2fa1cadce.html](https://www.studmed.ru/view/markova-ak-psihologiya-professionalizma_6b2fa1cadce.html). Текст: электронный.

12. Новиков, П. П. Зарубежный опыт организации профессионального обучения персонала в современных условиях / П. П. Новиков. Текст: электронный // Региональные проблемы преобразования экономики. 2011. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-organizatsii-professionalnogo-obucheniya-personala-v-sovremennyh-usloviyah>.

13. О независимой оценке квалификации: Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200485/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/). Текст: электронный.

14. Татур, Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования: материалы ко второму заседанию методологического семинара / Ю. Г. Татур; Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов. Москва, 2004. URL: <https://docplayer.ru/42610575-Yu-g-tatur-kompetentnostnyy-podhod-v-opisanii-rezultatov-i-proektirovanii-standartov-vysshego-professionalnogo-obrazovaniya.html>. Текст: электронный.

15. Top-10 SoftSkills навыков, востребованных работодателями. URL: <https://hr-portal.ru/article/top-10-soft-skills-navykov-vostrebovannyh-rabotodatelayami>. Текст: электронный.

16. Шипилов, В. Перечень навыков Soft-Skills и способы их развития / В. Шипилов. URL: [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml). Текст: электронный.