

Профессиональная компетентность будущих специалистов: анализ уровня сформированности / Н.В. Григорьева, Л.А. Мокрецова, Н.А. Швец // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – Кострома, 2017. – №3. – 122-126.

УДК 378.147

13.00.00 Педагогические науки

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ
БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ:
АНАЛИЗ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ.**

Григорьева Н.В.¹, Мокрецова Л.А.², Швец Н.А.³.

¹филиал ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева» в г. Прокопьевске, г. Прокопьевск, Россия, e-mail: grigorn311@rambler.ru

²ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет им. В.М. Шукшина», г. Бийск, Россия, e-mail: rector@bigpi.biysk.ru

³ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет им. В.М. Шукшина», г. Бийск, Россия, e-mail: shvets-07@mail.ru

С целью изучения уровня сформированности базовых компонентов профессиональной компетентности студентов на базе Прокопьевского филиала Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева (Кемеровская область) было проведено исследование. В рамках исследования были выделены базовые компоненты профессиональной компетентности и их критериальные показатели. В статье представлен анализ и результаты исследования.

Ключевые слова: подготовка специалистов, профессиональное образование, профессиональная компетентность, профессиональная деятельность, компонент, уровень сформированности.

**PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE SPECIALISTS: THE ANALYSIS
OF ITS LEVEL**

Grigoryeva N.V.¹, Mokretsova L.A.², Shvets N.A.³

¹Kuzbass State Technical University, Prokopyevsk, Russia, e-mail: grigorn311@rambler.ru

²The Shukshin Altai State Humanities Pedagogical University, Biysk, Russia, e-mail: rector@bigpi.biysk.ru

³The Shukshin Altai State Humanities Pedagogical University, Biysk, Russia, e-mail: shvets-07@mail.ru

With the aim of study the formation level of the base components of students' professional competence the scientific research have been carried out on the base of Prokopyevsk branch of Kuzbass State Technical University named after T.F. Gorbachev (Kemerovo region). In the study, the base components of professional competence and their benchmark indicators have been identified. The article presents the analysis and results of this scientific research.

Key words: training of specialists, professional education, professional competence, professional activity, component, formation level.

Для отечественного профессионального образования проблема установления тесной взаимосвязи с производственной сферой является одной из наиболее острых и актуальных, что подчеркивается как в работах ученых В.В. Землянского, Я.В. Канакина, Е.А. Корчагина, А.М. Новикова, В.А. По-

лякова, И.П. Смирнова, Е.В. Ткаченко и др., так и в нормативных документах, определяющих образовательную политику государства в данной сфере. Сегодня потенциальный работодатель, имея собственное представление о специалисте, может «вмешаться» в процесс обучения, дополняя содержание образования кругом специфичных проблем для конкретного производства. Партнерство с учебным заведением дает работодателю еще на ранних стадиях профессиональной подготовки оценить потенциальные кадровые ресурсы.

Опрос руководителей ведущих предприятий горной отрасли, а также анализ представленных на сайтах кадровых агентств требований, предъявляемых к выпускнику вуза, позволил выделить как профессиональные, так и организационно-управленческие качества специалистов отрасли. Среди *профессиональных качеств* указаны следующие: знания, умения и навыки использования информационных технологий; знания и умения восстанавливать в памяти необходимые в профессиональной деятельности технические данные; навыки моделирования производственных ситуаций и решения производственных задач; мотивация к самообразованию и повышению квалификации. Среди *организационно-управленческих качеств* были выделены: лидерские, коммуникативные, организаторские и волевые качества. При таком значимом списке требований к будущим специалистам возникает необходимость определения исходного уровня сформированности основных компонентов профессиональной компетентности студентов.

Для начала следует определиться с термином «профессиональная компетентность». Данный термин часто встречается как в российской, так и в зарубежной литературе. Так, Оксфордский словарь английского языка дает следующее определение этого понятия «competence» - the ability to do something successfully or efficiently (способность сделать что-то успешно или эффективно) [11]. Австралийский ученый Т. Хоффман определяет понятие «компетентность» как видимые и фиксируемые результаты деятельности, как некоторые стандарты выполнения тех или иных видов работ, как личностные свойства, определяющие эффективность той или иной деятельности [13]. По определению Э.Ф. Зеер и Э. Сыманюк, «компетентность» – это интегративная целостность и действенность знаний, умений и навыков вообще [4]. С.Ш. Чернова обозначает термином «компетентность» характеристику личности, означающую обладание совокупностью определенных компетенций [12]. В контексте нашего исследования наиболее приемлемым определением компетентности является определение, данное И.А. Зимней. Под «компетентностью» она понимает интегрированную характеристику качеств личности, результат подготовки выпускника вуза для выполнения деятельности в определенных областях (компетенциях). И. А. Зимняя считает, что «компетентность» – это успешно реализованная в деятельности компетенция, а *профессиональная компетентность* – это интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной деятельности человека, знания, на базе которых он способен использовать компетенции [5]. Следует отметить мнение О.Ф. Пираловой, которая при рассмотрении *профессиональной*

компетентности предполагает также наличие у человека внутренней мотивации к качественному осуществлению своей профессиональной деятельности [8].

По нашему мнению, профессиональная компетентность, являясь результатом профессионального образования, представляет собой совокупность профессиональных знаний, умений и опыта учебной, научно-исследовательской и профессиональной деятельности, успешно реализуемых на базе предприятия организационно-управленческих качеств и мотивации к качественному осуществлению своей профессиональной деятельности и повышению квалификации.

С целью изучения уровня сформированности базовых компонентов профессиональной компетентности студентов на базе филиала ФГОУ ВО Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева (Кемеровская область) в г. Прокопьевске, осуществляющего подготовку студентов по специальности «Горное дело», был проведен эксперимент, в котором приняли участие студенты четырех групп, обучающихся по специальности «Горное дело», общим количеством 80 человек.

На наш взгляд, общий уровень сформированности профессиональной компетентности зависит от степени сформированности каждого из ее компонентов. Анализ литературных источников позволил нам представить профессиональную компетентность будущего горного инженера в единстве четырех компонентов: мотивационного, когнитивного, организационно-управленческого и исследовательского [3].

В рамках данной статьи мы представляем **мотивационный** и **организационно-управленческий** компоненты как базовые компоненты профессиональной компетентности будущего специалиста, востребованные работодателем. Данные структурные компоненты были положены в основу разработки критериев и соответствующих им показателей, характеризующих уровень сформированности профессиональной компетентности, то есть критерии и показатели рассматриваются как признаки сформированности компонентов профессиональной компетентности.

В современной справочной литературе понятие «критерий» определяется как «признак, на основе которого производится оценка, определение, классификация чего-либо» [2, с. 471]. В практике педагогических исследований рассматриваются несколько подходов к определению критериев и показателей. Мы придерживаемся точки зрения О.Ю. Макаровой, согласно мнению которой критерий может быть интерпретирован как показатель, на основании которого можно судить об эффективности какого-либо процесса [6]. При этом подходе критерий есть совокупность основных показателей, раскрывающих определенный уровень какого-либо явления. Данный подход характеризуется тем, что степень сформированности показателя определяется путем фиксации его критериев на различных уровнях.

Выделение критериальных показателей **мотивационного** и **организационно - управленческого** компонентов профессиональной компетентности

способствовало подбору методик для мониторинга степени их сформированности, которые представлены в таблице 1.

**Структурные компоненты
профессиональной компетентности студентов
и методы их диагностики**

Компонент/ Критерий	Показатель	Методы и методики
Мотивационный	- мотивация на достижение успеха/избегание неудачи;	методика «Определение направленности личности на достижение успеха/избегание неудачи» (А.А. Реан);
	- мотивация к учебной деятельности;	методика «Изучение мотивации обучения в вузе» (Т.И. Ильина);
	- степень удовлетворенности профессией;	методика «Изучение фактора привлекательности профессии» (В.Я Ядов);
	- интерес к научно-исследовательской деятельности и получению продукта исследовательской деятельности в виде рационализаторских предложений	анкетирование;
Организационно-управленческий	- рефлексивный	методика «Личностный дифференциал», адаптированная сотрудниками психоневрологического института им В.М. Бехтерева;
	- сила воли	
	- активность;	методика «Лидерский потенциал» (В.В Бойко);
	- лидерские качества;	методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, Б.А. Федоришин)
	- коммуникативные качества;	
	- организаторские качества.	

Мотивационный компонент мы оценивали по мотивационному критерию, который в нашем исследовании представлен в виде совокупности следующих показателей: мотивация на достижение успеха/избегание неудачи; мотивация к профессиональной деятельности; степень удовлетворенности профессией; интерес к научно-исследовательской деятельности и получению продукта исследовательской деятельности в виде рационализаторских предложений.

Согласно результатам исследования по методике «Определения направленности личности на достижение успеха/избегание неудачи» (А.А. Реан [10]), 47,5% студентов показали направленность на «достижение успеха». Данная направленность относится к позитивной мотивации, согласно которой студенты, принимаясь за дело, стремятся к достижению цели, созиданию, надеются получить позитивные результаты. В основе активности лежит потребность в достижении высоких результатов и на основании этого — высокой самооценки. При этом 52,5% опрошенных студентов показывают мотивацию «избегания неудачи», что относится к негативной мотивации. Согласно данной мотивации, деятельность человека связана с потребностью избежать провала, наказания, порицания, срыва. Его активность определяется воздействием негативных ожиданий. Принимаясь за дело, такие люди заранее боятся возможной неудачи, поэтому больше думают о том, как ее избежать, а не о способах достижения успеха. Они обычно не уверены в своих силах, отличаются повышенной тревожностью, что, впрочем, может сочетаться с

весьма ответственным отношением к делу. Они стараются избегать ответственных заданий, а при возникновении подобной необходимости у них возрастает ситуативная тревожность. Тот факт, что менее половины студентов характеризует уверенность в себе, в своих силах, ответственность, инициативность и активность, приводит к мысли, что следует привести определенные изменения в процесс профессиональной подготовки для успешной профессиональной деятельности обучающихся.

Мотивация к учебной деятельности в вузе была исследована с помощью методики «Изучение мотивации обучения в вузе», разработанной Т.И. Ильиной [7]. Соотношение мотивации обучения в вузе у студентов можно представить следующим образом. Первостепенное значение у студентов имеет «получение диплома» (85%). На втором месте стоит «приобретение знаний» – его выбрали 45% студентов. Такой мотив, как «овладение профессией» показал также низкие результаты (40%).

Изучение фактора привлекательности профессии по методике В.Я. Ядова [1] дало следующие результаты. По опросам большая часть студентов (80%) заинтересованы в данной специальности, отмечая при этом «возможность достичь социального признания и уважения» как позитивно значимый мотив. Это говорит о том, что студенты связывают освоение профессии с собственно учебной деятельностью. По мотиву «степень удовлетворенности профессией» опрошенные студенты показали высокие результаты (70%), что свидетельствует об адекватном выборе профессии и удовлетворенности ею.

По результатам анкетирования 70% студентов проявляют интерес к профессиональной и научной деятельности, получению продукта исследовательской деятельности в виде рационализаторских предложений.

Для определения уровня сформированности второй составляющей профессиональной компетентности студентов был определен **организационно-управленческий критерий**, компонентный состав которого представлен в таблице 2.

Таблица 2

**Структура организационно-управленческого критерия
сформированности профессиональной компетентности студентов**

Критерий	Показатели и их содержание
Организационно-управленческий	Лидерские качества - умение планировать, организовывать, контролировать, мотивировать, принимать решения, проявлять гибкость в выборе стиля управления в зависимости от параметров ситуации Коммуникативные качества – умение устанавливать новые контакты, выступать перед аудиторией, потребность в общении. Организаторские качества - умение отстаивать собственную точку зрения, принимать самостоятельное решение. Рефлексивный – умение сознательно контролировать результаты своей деятельности, личностных достижений определяет уровень развития самооценки, понимания собственной значимости для других людей, ответственности за результаты своей деятельности, самореализации в процессе профессиональной деятельности. Сила воли – самоконтроль, уверенность в себе, склонность к независимости, расчет на собственные силы в трудных ситуациях Активность - определение статуса доминирования–подчинения, уровня активности, избегание ответственности.

По показателю *лидерские качества* студенты оценивались на основе методики «Лидерский потенциал» (В.В. Бойко [9]). В результате анализа исследования можно отметить, что высокие лидерские качества показали 7,5 % опрошенных студентов, лидерские качества выражены средне у 72,5% опрошенных студентов и 20% опрошенных студентов показали низкий уровень выраженности лидерских качеств. В связи с этим, только 7,5% студентов имеют выраженные компетенции «управленца», предполагающие умение планировать, организовывать, контролировать, мотивировать, принимать решения, проявлять гибкость в выборе стиля управления в зависимости от параметров ситуации.

Результаты исследования по методике «Коммуникативные и организаторские склонности», разработанной В.В. Синявским и Б.А. Федоришиным [9], показали, что высокий уровень *коммуникативных качеств* показали 20% опрошенных студентов, 35% респондентов показали средний уровень и 45% опрошенных студентов имеют низкий уровень коммуникативных качеств. Уровень *организаторских качеств*, а именно умение отстаивать собственную точку зрения и принимать самостоятельное решение, представлен следующим образом: 22,5% студентов имеют высокий уровень, 37,5% студентов показали средний уровень и 40% опрошенных студентов имеют низкий уровень организаторских качеств. В связи с полученными данными можно сделать вывод, что студенты не стремятся к общению, чувствуя себя скованно в новой обстановке обучения в вузе, испытывают трудности в установлении контактов с новыми людьми и при выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации; во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений. Однако, несмотря на это испытывают потребность в общении, отстаивая свое мнение и добиваясь того, чтобы оно было принято товарищами, настойчивы в деятельности, которая их привлекает, при этом не отличаются высокой эмоциональной устойчивостью.

Исследование личностных качеств, а именно таких показателей как: «*рефлексивный*», «*сила воли*» и «*активность*» по методике «Личностный дифференциал», адаптированной сотрудниками психоневрологического института им В.М. Бехтерева [9], показало, что только 50% студентов имеют высокий уровень ответственности за результаты своей деятельности и самореализации в процессе профессиональной деятельности. Низкие значения показали 25% опрошенных студентов, что указывает на критическое отношение человека к самому себе, его неудовлетворенность собственным поведением, уровнем достижений, особенностями личности, на недостаточный уровень принятия самого себя. Остальные 25% опрошенных имеют средние показатели по рефлексивному показателю.

По показателю «*сила воли*» 65% опрошенных студентов имеют высокие значения, что говорит о том, что более половины опрошенных студентов уверены в себе, склонны к независимости, рассчитывают на собственные силы в трудных ситуациях, 25% опрошенных показали средние значения показателя силы воли и 10% респондентов показали низкие значения этого показателя.

Определение уровня активности показало, что 70% опрошенных студентов имеют низкие показатели активности, что указывает на их определенную пассивность, спокойные эмоциональные реакции и об избегании ответственности; 12,5% имеют средний уровень и 17,5 % студентов показали высокий уровень активности.

Таким образом, анализ уровня сформированности основных компонентов профессиональной компетентности студентов четырех групп на констатирующем этапе показал, что первостепенное значение у опрошенных студентов имеет «получение диплома», а такой мотив, как «овладение профессией» занимает последнее место. При этом большая часть студентов демонстрирует высокую потребность в достижении высоких результатов и на основании этого имеет высокий уровень самооценки. В связи с этим респондентов характеризует уверенность в себе, в своих силах, инициативность и активность. Однако около трети опрошенных студентов не уверены в своих силах, отличаются повышенной тревожностью, что, впрочем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу. Они стараются избегать ответственных заданий, а при возникновении подобной необходимости у них возрастает ситуативная тревожность под воздействием негативных ожиданий.

Проведенное исследование позволило нам сделать вывод о том, что уровень сформированности **мотивационного** и **организационно-управленческого** компонентов профессиональной компетентности студентов, обучающихся по специальности «Горное дело», не соответствует требованиям руководителей ведущих предприятий горнодобывающей отрасли, а также требованиям кадровых агентств, предъявляемых к выпускнику вуза, что определяет целесообразность внедрения новых организационно-педагогических условий, повышающих эффективность подготовки специалистов для горной отрасли.

Литература

1. Бордовская, Н.В. Педагогика. Учебник для вузов / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – СПб: Питер, 2000. – 304 с.
2. Большой толковый словарь русского языка: А-Я / РАН. Ин-т лингв. исслед.; Сост., гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб.: Норинт, 1998. – 1534с.
3. Григорьева, Н.В. Модель подготовки специалистов в условиях дуального обучения / Н.В. Григорьева, Швеиц Н.А. // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 6.; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=25763> (дата обращения: 09.12.2016)
4. Зеер, Э.Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э.Ф. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. – №4. – 2005. – С. 23-29.
5. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – С. 42.
6. Макарова, О.Ю. Критерии и показатели оценки эффективности функционирования воспитательной системы вуза // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 1-2. – С. 348-351.
7. Одегов, Ю.Г. Мотивация персонала. Учебное пособие. Практические задания (практикум) / Ю.Г. Одегов. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2010. – 640 с.
8. Пиралова, О.Ф. Система диагностики инженерной компетентности выпускников технических вузов / О.Ф. Пиралова // Высшее образование сегодня. – 2010. – № 6. – С. 26–29.

9. Райгородский, Д.Я. Психодиагностика персонала. Методика и тесты / Д.Я. Райгородский. – М.: Бахрах, 2007. – 440 с
10. Реан, А.А. Социальная педагогическая психология / А.А. Реан, Я.Л. Коломинский. – СПб: Изд-во «ПитерКом», 1999. – 416 с.
11. Оксфордский словарь <http://slovar-vocab.com/english/oxford-collocations-dictionary/competence-6324541.html> (дата обращения 2.12.2016)
12. Чернова, С.Ш. Метод разработки моделей компетенций / С.Ш. Чернова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 5. – С. 55-56.
13. Hoffmann T. The meanings of competency // Journal of European Industrial Training. 1999. Vol.23. No. 6.
- 14.