

УДК 378.147

## **НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК УНИВЕРСАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ**

**В.А. Симхович**

УО «Белорусский государственный экономический университет» (Республика Беларусь, 220680, г. Минск, Партизанский пр-т, 26, корпус 4, ауд. 306; e-mail: simkhovich\_V@bseu.by)

Аннотация. В статье рассматриваются универсальные компетенции выпускников белорусских вузов с позиций их востребованности на рынке труда и уровня сформированности. Сравнительный анализ оценок выпускниками вузов республики и отечественными работодателями требуемого и фактического уровня данных компетенций выявляет их значимость как драйверов непрерывного обучения, которое само может трактоваться как важнейшая универсальная компетенция.

Ключевые слова: непрерывное обучение; универсальные компетенции; востребованность на рынке труда; уровень сформированности.

## **CONTINUOUS LEARNING AS A UNIVERSAL COMPETENCY**

**V.A. Simkhovich**

EI “Belarus State Economic University” (Republic of Belarus, 220680, 26, block 4, room 306 Partizan prospect; e-mail: simkhovich\_V@bseu.by)

Summary. Considered are the universal competencies of the graduates of Belarusian universities from the viewpoint of their demand in the labor market and level of formation. A comparative analysis of the assessments of the competencies' required and actual level given by the graduates and employers of Belarus reveals their importance as drivers of continuous learning that itself can be interpreted as an important universal competency.

Key words: continuous learning; universal competencies; demand in the labor market; level of formation.

Сегодня очень много написано об актуальности компетентного подхода в контексте непрерывного обучения. Конец XIX – начало XX вв. ознаменовались радикальным применением технологий практически в любой сфере ведения бизнеса. Частая цикличность периодов стремительного экономического подъема и рецессий вынуждало организаций приобретать и терять как высококвалифицированных работников, так и целые бизнесы. Вместе с исчезновением барьеров для входа на рынок все компании и организации оказались втянутыми в состояние жесточайшей конкуренции в глобальном масштабе. Использование технологий ускорило разработку новой продукции, сократив жизненные циклы ее разработки, и стимулировало внедрение инноваций по доставке товаров и услуг. Эти изменения привели к тому, что любая информация, инструменты, практики, товары и навыки морально стали очень быстро устаревать. В некоторых отраслях знания, необходимые для изготовления какого-либо товара, устаревают, как только товар попадает на рынок (печатное дело, инфраструктура телекоммуникаций).

По сути дела, современной экономике присуще состояние постоянного устаревания, еще много лет предсказанного гуру менеджмента Т. Питерсом [1].

Процессы эволюции и изменений не новы по сути, но темпы, с которыми происходят изменения в бизнес-среде, абсолютно беспрецедентны. Как известно, в течение большей части прошлого столетия жизненные циклы товаров длились дольше, а знания, навыки, инструменты и методы, использовавшиеся для их производства, устаревали позже. Изменения происходили не только медленнее, но и по предсказуемым сценариям. Стабильность и постоянство позволяли организациям создавать организационные модели, которые определяли критерии распределения работ, ответственного за исполнение, инструментарий и сроки выполнения. Кардинальные изменения, вызванные применением ИКТ, потребовали работников с новым набором компетенций, поскольку в практике управления персоналом за 60 лет, т.е. с середины XX столетия, этот набор, как отмечает известный HR-специалист Дж. Салливан, не очень сильно изменился [2].

В эпоху стремительных изменений традиционно установленные компетенции оказались не только не пригодными, но и малопродуктивными. Организациям больше стали не нужны узко-квалифицированные работники с долговечными компетенциями; напротив, им понадобились работники с универсальными и разносторонними компетенциями, которые оставались бы актуальными на среднесрочный период, тогда как к компетенциям работников с узкой специализацией предъявлялось более жесткое требование краткосрочного периода.

Соответственно, изменения в современной экономике коснулись и подготовки специалистов, владеющих соответствующими компетенциями и готовых эти компетенции развивать и совершенствовать на протяжении всей своей профессиональной деятельности.

Существует множество компетенций, которые по разным основаниям классифицируются как ключевые, универсальные, академические, профессиональные и т.п. Не надо объяснять, что профессиональные компетенции очень важны для эффективной профессиональной деятельности, карьерного роста, как и то, что без целого ряда базовых или универсальных компетенций работнику сложно реализовать свои карьерные перспективы. Следует согласиться с мнением Дж. Салливана, что в сегодняшнем хаотичном мире единственно важной компетенцией является компетенция непрерывного обучения, а проявляющий эту компетенцию индивид – это «вечный ученик» [2].

В этом плане белорусское высшее образование не осталось в стороне от мировых тенденций. Вступление Беларуси в Европейское пространство высшего образования подтвердило собой переход от квалификационного подхода к компетентностно-ориентированному подходу в национальной системе профессионального образования. Продвижению компетентного подхода в высшей школе способствует и международный проект технической помощи программы ЭРАСМУС+ № 574087-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA2-SBHE-SP (2016-3219/001-001) Fostering Competencies Development in Belarusian Higher Education (FOSTERC). Его следует признать хорошим инструментом диагностики и оценки компетенций всеми заинтересованными сторонами: выпускниками и преподавателями белорусских вузов, отечественными

работодателями. Результаты работы партнеров проекта, в частности уровень сформированности компетенций у недавних выпускников вузов и их оценка по итогам опроса (сентябрь 2017 – январь 2018), становились предметом обсуждения на международных семинарах и конференциях, представлены в публикациях.

В данной работе хотелось бы обратить внимание на группу компетенций, которые позволяют работнику учиться на протяжении всей жизни. Умение учиться означает способность продолжать обучение, приобретать новые знания, используя эффективное управление временем, информацией и открытые возможности, гибко приспосабливаясь к изменениям. Здесь уместен сравнительный анализ, так как к моменту опроса выпускники вузов 2014-2015 годов приобрели определенный опыт и могли уже оценить, какие компетенции необходимы им в реальной трудовой деятельности и насколько обучение в университете помогло им в этом. Очевидно, что выпускники вузов и их работодатели по-разному оценивают фактический и требуемый уровень компетенций. Вопрос в том, насколько самооценка компетенций выпускниками вузов совпадает с оценкой данных компетенций их работодателями и расходится с их востребованностью на рынке труда.

Для оценки уровня востребованности и уровня сформированности универсальных компетенций использовалась шкала от 1 до 5 (таблица 1).

Как видно из таблицы 1, обе группы респондентов достаточно высоко оценивают уровень востребованности универсальных компетенций на рынке труда. Практически все отмеченные компетенции, кроме *умения общаться на иностранном языке* (3,92 балла), получили у работодателей оценку выше 4 баллов. Молодые специалисты также в целом выше 4 баллов оценили большинство компетенций, однако их оценки несколько ниже и ранги компетенций различаются. Совпадение оценок и рангов имеют две компетенции: *приобретение новых знаний* как наиболее востребованная (4,60 балла у работодателей и 4,22 балла у выпускников) и *общение на иностранном языке* как наименее востребованная (3,92 и 3,23 балла соответственно). Невысокая оценка общения на иностранном языке объясняется тем, что, с одной стороны, данная компетенция востребована не во всех сферах профессиональной деятельности, например, в педагогической деятельности в средней школе. С другой стороны, сотрудничество белорусских предприятий и организаций с иностранными партнерами не всегда носит глобальный характер либо не требует знания иностранного языка.

Что касается фактического уровня универсальных компетенций выпускников, то, по мнению отечественных работодателей, он в целом достаточно высок. Однако уровень сформированности только трех компетенций был оценен выше 4 баллов: у способностей *приобретать новые знания* (4,22 балла), *использовать информационно-коммуникационные технологии* (4,26 балла) и *быть открытыми новым возможностям* (4,08 балла). Однако, хотя фактический уровень всех остальных универсальных компетенций был оценен ниже 4 баллов, самый низкий балл уровня сформированности был не ниже 3 – у *умения общаться на иностранном языке* (3,20 балла). Для сравнения: *способность совершенствоваться в собственной области знаний и профессиональной деятельности* (3,92 балла), *аналитическое мышление* (3,89 балла), *приспосабливаться к изменениям* (3,82

балла), вызванным факторами внешней и внутренней среды, *отыскивать новые пути и направления для применения существующих знаний* (3,79 балла), *придумывать новые идеи и решения* (3,77 балла).

Таблица 1 – Уровень востребованности и сформированности универсальных компетенций у выпускников белорусских вузов, шкала оценки от 1 до 5

Название компетенции	Компетенции, востребованные на рынке труда		Сформированность компетенций	
	Мнение работодателей	Мнение выпускников	Мнение работодателей	Мнение выпускников
Приобретать новые знания	4,60	4,22	4,22	3,86
Использовать информационно-коммуникационные технологии	4,58	4,12	4,26	3,64
Аналитическое мышление	4,51	4,11	3,89	3,67
Открытость новым возможностям	4,50	4,06	4,08	3,49
Приспосабливаться к изменениям	4,48	4,21	3,82	3,53
Эффективно распределять время	4,48	4,09	3,60	3,43
Совершенствоваться в собственной области знаний и профессиональной деятельности	4,47	4,15	3,92	3,65
Отыскивать новые пути и направления для применения существующих знаний	4,40	3,88	3,79	3,47
Придумывать новые идеи и решения	4,40	3,92	3,77	3,47
Диагностировать новые проблемы	4,27	4,10	3,48	3,45
Готовность подвергать сомнению существующие идеи	4,02	3,61	3,57	3,36
Общаться на иностранном языке	3,92	3,23	3,20	3,05

Выпускники белорусских вузов по всем позициям более критично, чем работодатели, оценивают фактический уровень своих универсальных компетенций: ни одна из компетенций данной группы не получила оценки выше 4 баллов. Наибольшее расхождение в оценках наблюдается у способностей *использовать информационно-коммуникационные технологии* – 0,62 балла и *открытость новым возможностям* – 0,59 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. То, что молодым специалистам кажется естественным в IT-области, обуславливая также и их открытость новым возможностям, пока еще приятно удивляет отечественных работодателей.

В целом, по мнению работодателей, образование, полученное в белорусских университетах, является для выпускников хорошей основой для обучения на работе, создания основы для личного развития и улучшения своих профессиональных перспектив – 4,1, 4,08 и 3,99 балла соответственно (рисунок 1).

**В какой мере, на Ваш взгляд, образование, полученное в белорусских университетах, является для выпускников хорошей основой для ... ?**

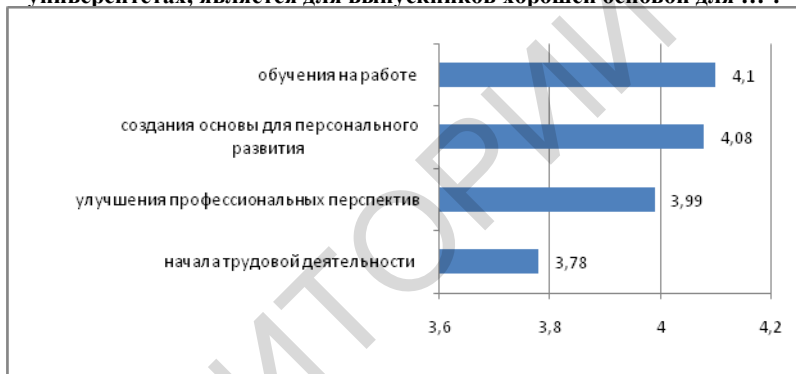


Рисунок 1 – Оценка работодателями высшего образования как основы для профессиональной деятельности, шкала оценки от 1 до 5

Таким образом, краткий анализ группы универсальных компетенций свидетельствует о том, что и отечественные работодатели, и выпускники белорусских вузов в равной степени осознают их значимость в плане востребованности на рынке труда и, что очень важно, достаточно высоко оценивают вклад вузов республики в их формирование. По сути дела, универсальные компетенции выступают драйверами постоянного профессионального обучения и личностного совершенствования, повышения гибкости работников организаций к трансформациям внутренней и внешней среды, превращая само непрерывное обучение в важнейшую универсальную компетенцию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Peters, T. Thriving on Chaos: Handbook for Management Revolution / T. Peters. –Harper Perennial, 1988. – 736 p.

2. Sullivan, J. Think Piece: The Only Competency that Will Matter is Continuous Learning [Электронный ресурс] / J. Sullivan. 6 September, 2010. – Режим доступа: <https://drjohnsullivan.com/articles/continuous-learning-competency/>. – Дата доступа: 25.03.2019.

УДК 378.091

### **ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛИ ОБРАЗОВАНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

**Н.И. Тарасенко, Т.Н. Мартинчик**

УО «Гродненский государственный аграрный университет» (Республика Беларусь, 230008, г. Гродно, ул. Терешковой, 28; e-mail: ggau@ggau.by)

Аннотация. Образование – это сложный многоступенчатый процесс, который преследует четкие цели. Выполнение этих целей сегодня сложная и практически невыполнимая задача, которая стоит перед преподавателями высшей школы.

Ключевые слова: цель образования, компетенции, учебный процесс, общеобразовательный потенциал

### **PROBLEM OF REALIZATION OF THE PURPOSE OF EDUCATION AT THE HIGHER SCHOOL**

**N.I. Tarasenko, T.N. Martyncik**

EL «Grodno State Agrarian University» (Belarus, Grodno, 230008, 28 Tereshkova st.; e-mail: ggau@ggau.by)

Summary. Education is a difficult multistage process which pursues the accurate aims. Performance of these purposes today difficult and almost impracticable task which faces teachers of the higher school.

Key words: purpose of education, competence, educational process, general education potential

На современном этапе общественного развития образование стало товаром. Между высшими заведениями развилась конкурентная борьба за абитуриентов, статус преподавателя изменился на статус менеджера образовательных услуг. Достаточно сложно в таких условиях достигать образовательных целей, особенно в высших учебных заведениях. Сегодня четко имеющаяся цель образования: формирование знаний, умений, навыков и интеллектуальное, нравственное, творческое и физическое развитие личности обучающихся (кодекс РБ), не может быть выполнена, поскольку содержание образования практически не соответствует этой цели. Ведь учебный процесс в Вузе коренным образом отличается от обучения на любой из предыдущих ступеней образования и имеет ряд особенностей; одна из них – практически не выполнимая, изучение не основ наук, а сама наука на передовых рубежах. Технический прогресс не стоит на месте, в любой отрасли специалист должен уметь прогнозировать многие ситуации исходя из полученных передовых теоретических знаний - работать на опережение. А реалии сегодняшнего дня таковы, что преподаватели высшей школы из-за низкой общеобразовательной грамотности тратят бесценное время на разъяснения общеизвестных истин.