

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ СЛУЖБ НА ПРИМЕРЕ ИМОП СПбГПУ

Вопросы, касающиеся компетентностей, становятся все более актуальными. Это связано с растущей неудовлетворенностью узкопрофильной подготовкой профессиональных кадров [1]. Заказчиком и непосредственным потребителем образования является личность, однако общество должно формировать основные социально значимые требования к качеству образования, выступая корпоративным заказчиком и потенциальным потребителем, получающим профессионально-компетентного социализированного члена общества [2]. Готовить хороших специалистов без контакта с предприятиями и секторами экономики невозможно – должна быть совместная деятельность работодателей и учебных заведений с целью выявления и формирования необходимых компетентностей для выпускников, вступающих на рынок труда.

Потребителем выпускников кафедры управления международным образованием (УМО) являются международные службы системы образования, роль которых становится всё более заметной в связи с присоединением России к Болонскому процессу и интернационализацией образования. В связи с этим была предпринята попытка путем опроса действующих работников международных служб (МС) определить компетентности, которым должен соответствовать выпускник кафедры УМО.

Вопросы компетентностей/компетенций интересуют многих отечественных и зарубежных исследователей (Андреев А., Байденко В.И., Волкова О.Н., Дорофеев А., Зимняя И.А., Никифоров В.И., Чучалин А.И. и др.), отсюда следует множество трактовок данных терминов. Многие исследователи разграничивают эти понятия, многие – считают их синонимами. По мнению И.А.Зимней «компетентность – формируемое личностное качество, основывающаяся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленная социально-профессиональная характеристика человека, его личностное качество» [3]. Э.Зеер дает немного другую трактовку: «компетентности — это совокупность (система) знаний в действии» [4]. Е.А.Боярский считает, что «компетенция в некоторой области человеческой деятельности – это система взаимосвязанных качеств личности, обеспечивающая «системный эффект» – способность решения реальных практических задач, в том числе и не поставленных задач. Компетенция включает знания, умения, навыки, относящиеся к этой области деятельности, но не сводится только к ним» [5]. По В.И.Байденко «компетенция – интегрированное сочетание знаний, способностей и установок, позволяющее человеку выполнять трудовую деятельность в современной трудовой среде», «компетенция – это общая способность, основанная на знаниях, опыте, ценностях, склонностях, которые приобретаются во всех видах образовательной практики» [6].

По нашему мнению, следует разграничивать эти понятия, подразумевая под компетенцией всеобъемлющий комплекс характеристик, состоящий из взаимосвязанных компетентностей. А компетентности, в свою очередь, представляют собой отдельные характеристики индивида, присущие ему как личности и как специалисту в определенной области деятельности.

Для детального выяснения компетентностей, необходимых будущему работнику МС, была разработана анкета и проведен опрос сотрудников МС Института международных образовательных программ (ИМОП) и СПбГПУ в целом. При разработке анкеты была использована модель социально-профессиональной компетентности человека И.А.Зимней.

Данная анкета состояла из четырех блоков компетентностей, каждый из которых характеризовал личность с точки зрения наличия у нее соответствующих качеств. Эти блоки

включали в себя: личностные, базовые, социальные и профессиональные компетентности. По результатам анкетирования сотрудников международной службы ИМОП можно сделать предварительные выводы.

В качестве необходимых личностных компетентностей все сотрудники МС выделили в первую очередь такие качества личности как ответственность и коммуникабельность, 62,5% - тактичность, сообразительность, организованность и активность.

Необходимыми базовыми компетентностями, по мнению 75% опрошенных, являются навыки поиска, сбора, систематизации, обобщения и использования информации; 62,5% отметили также способность к проектной деятельности и умение прогнозировать и оценивать ожидаемые результаты.

В социальном блоке особенно выделилась такая компетентность как умение общаться в устной и письменной форме на родном и иностранном языках, которую отметили все респонденты. Большинство сотрудников (87,5%) также выделили: готовность к кооперации с коллегами и работе в коллективе, умение организовать работу исполнителей и способность понимать других (умение выслушать, разобраться в ситуации, понять и принять аргументы другого человека).

Компетентностями, составляющими профессиональный блок, которые, по мнению сотрудников МС, важны для данного рода деятельности, являются: постоянное приобретение сотрудником межкультурного опыта, такого как опыт жизни за границей и изучение других языков (75% ответов), знание экспорта отечественных и иностранных образовательных услуг, а также знание миссии и целей собственной образовательной организации (50%). Важными в отдельных рабочих ситуациях компетентностями являются: понимание истории и структуры собственной образовательной системы, знание образовательных систем стран-партнеров, знание географии, политики, истории и экономики других стран (50% опрошенных), и навыки межкультурного общения (37,5%).

Таким образом, нами получена своеобразная «модель», описывающая компетенции как сотрудника, так и выпускника вуза, наиболее подходящих для работы в МС. На основании данной информации вуз сможет скорректировать подготовку своих учащихся таким образом, чтобы будущий выпускник в достаточной мере соответствовал требованиям работодателя.

Вывод: от того, насколько грамотно будут подобраны сотрудники, насколько компетентными они будут, настолько успешной будет работа МС службы, а также, международная составляющая деятельности вуза в целом.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Колесов В.П. О классификации компетенций// Высшее образование сегодня. 2006. № 2. С.20-22.
2. Дорофеев А. Профессиональная компетентность как показатель качества образования// Высшее образование в России. 2005. № 4. С.30-33.
3. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека//Высшее образование сегодня. 2005. № 11. С.14-20.
4. Зеер Э., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования// Высшее образование в России. 2005. № 4. С.23-30.
5. Боярский Е.А., Коломиец С.М. Компетенции: от дифференциации к интеграции// Высшее образование сегодня. 2007. № 1. С.8-10.
6. Байденко В.И., Оскарссон Б. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса [Текст] // Профессиональное образование и формирование личности специалиста: Научн.-метод. сб. – М., 2002.