



# БАЗОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Московский государственный университет геодезии и картографии



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



---

ERASMUS+ Project: "Establishment of the Centers of competence and Employability Development (CCED)" (COMPLETE) (561603-EPP-1-2015-1-DE-EPPKA2\_CBHE-JP

*"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."*



## 1. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В РОССИИ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Высшее образование имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации.

Реформы высшего образования в Европе, основанные на принципах Болонской декларации, чрезвычайно остро поставили задачу подготовки конкурентоспособных и компетентных специалистов с учетом потребностей развивающейся экономики. Эта задача в полной мере характеризует процессы, идущие в российском образовании, тем самым заявляя об интернациональном характере профессионального образования Европы и России. Идея интернационализации образования в настоящее время актуализируется в исследованиях компетентности и компетенций, причем в России в условиях принятия новой версии Закона об образовании и необходимостью перехода на федеральные государственные образовательные стандарты эти исследования носят уже не только теоретический, но и прикладной характер. Эта ситуация еще в большей степени актуализирует проблему анализа компетентностного подхода с точки зрения его дидактических возможностей, развивающего потенциала, значимости и перспективности для профессионального образования человека.

В последние несколько лет в России особенно остро обсуждаются проблемы высшего образования (ВО). Отрыв получаемых в процессе обучения знаний от умений их использовать, острая нехватка квалифицированных и компетентных кадров, устаревание информации быстрее, чем завершается естественный цикл обучения студента в высшей школе – все это круг проблем традиционного ВО. На сегодняшний день решение есть: переход системы высшего образования на Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) ВО нового поколения, основу которых составляет компетентностная модель. В результате модернизации системы ВО в Российской Федерации был принят новый перечень направлений подготовки. В современной образовательной практике компетентность выступает в качестве центрального понятия. Компетентностный подход рассматривается как метод моделирования результатов обучения и их представления как норм обеспечения качества высшего образования.

**Федеральный государственный образовательный стандарт** - совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

К настоящему времени в ФГОС достаточно отчетливо сформулированы основные положения компетентностного подхода. Заявленные в них общие принципы и методологические установки находят свое подтверждение в различных разработках. К таким прикладным разработкам относится проектирование модели выпускника, в которой итоговые требования к выпускникам учебных заведений разного уровня представлены в виде компетенций. Таким образом, можно говорить о переходе компетентностного подхода из стадии самоопределения в стадию реализации – разработки компетентностной модели будущего специалиста.



---

Под компетенцией понимается способность человека достигать эффективных результатов в своей профессиональной деятельности на основе применения знаний, умений, практического опыта и мобилизации необходимых для этого личностных качеств. Термин «компетенция» пришел к нам из английского языка. У англоговорящих существует термин аналогичный русской аббревиатуре «ПВК – профессионально-важные качества». Это – Knowledge, Skills, Aptitudes (Abilities, Attributes), and other characteristics, сокращенно KSAO. В переводе это буквально означает – «знания, навыки, способности и другие характеристики», а по сути – знания, навыки, способности и другие характеристики индивида, влияющие на эффективность его деятельности. Если внимательно присмотреться к приведенным определениям, то получается, что компетенция – это любое качество индивида, которое влияет на эффективность его деятельности.

В российском образовании становление компетентного подхода происходит в русле общемировых тенденций. На сегодняшний день для квалифицированного специалиста недостаточно просто владеть знаниями, умениями и навыками, сегодня востребован специалист с заранее подготовленным багажом способностей в какой-либо профессиональной деятельности: проектно-конструкторской, производственно-технологической, организационно-управленческой, научно-исследовательской или иной специальной деятельности. Именно компетентный подход в корне изменяет существующий образовательный процесс. Главным образом, новый подход должен ориентировать образовательный процесс на создание таких педагогических условий, которые способствовали бы развитию личностного потенциала и подготовке выпускника к продуктивному самостоятельному действию в профессиональной сфере и повседневной жизни.



## 2. КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ ВЫПУСКНИКА

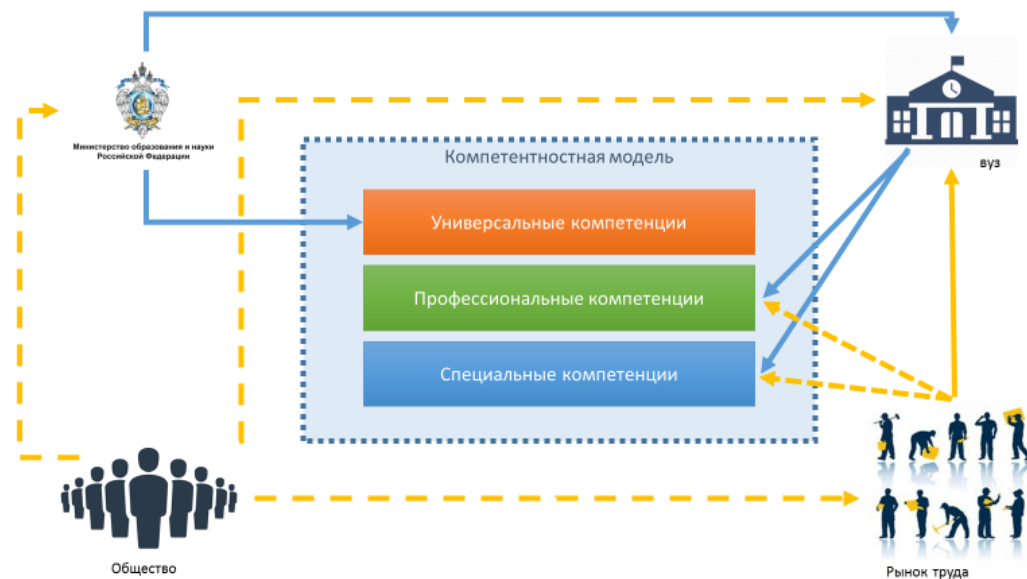
Еще в 1996 году Совет Европы назвал несколько групп ключевых компетенций, которыми должен владеть современный человек для оптимальных межкультурных, социальных, общественно-политических и межличностных коммуникаций. Это **политические и социальные компетенции**, предполагающие способность брать на себя ответственность, участвовать в совместном принятии решений, участвовать в функционировании и в улучшении демократических институтов; это **компетенции, касающиеся жизни в многокультурном обществе**, основанные на понимании различий, уважении друг к другу, способности жить с людьми других культур, языков, религий; это компетенции, определяющие коммуникативную культуру — знание языка вербального и невербального общения, владение устной и письменной речью, знание иностранных языков. Важными в этом ряду оказались **компетенции, связанные с возникновением общества информации**: владение новыми технологиями, понимание их применения, их силы и слабости, способность критического отношения к информации. И, наконец, одна из важнейших компетенций — это **способность и желание учиться всю жизнь**. Она определяет развитие всех названных выше компетенций и является основой личностно-профессионального развития человека.

Отметим, что основой для развития данных компетенций являются ответственность, самостоятельность, толерантность, способность к диалогу, умение формировать и высказывать критическую оценку, самоактуализация, самообразование и т.д. — качества, присущие человеку цивилизованному и просвещенному.

В образовательных стандартах третьего поколения, разрабатываемых в российском образовании, предлагается такая классификация компетенций, которая определяет две основополагающие группы: **универсальные** и **профессиональные** компетенции. Также существует такая категория как **специальные** компетенции. В состав универсальных компетенций, в свою очередь, входят три вида компетенций: общенаучные, социально-личностные и общекультурные, инструментальные. Профессиональные компетенции вынесены в отдельную группу и базируются на конкретных знаниях и умениях, присущих данному виду профессиональной деятельности, а также учитывают практический опыт в этом виде деятельности.

Такое деление компетенций не означает, что в профессиональном образовании общенаучные компетенции будут формироваться у студентов на теоретических курсах, а профессиональные — на специальных дисциплинах и практиках. Такое понимание привело бы к отчуждению фундаментальных знаний от собственно профессиональных и означало бы разрыв в формировании целостного профессионального мышления. К тому же следует отметить, что и отечественные, и зарубежные исследования компетентности современного профессионала всегда были ориентированы на междисциплинарный, интегративный, ценностный характер ее проявления.

**Компетентностная модель выпускника (КМВ)** — это совокупность планируемых образовательных целей и результатов освоения основной образовательной программы, включающая перечень универсальных и профессиональных (а также специальных) компетенций и описание их структуры.



С изменением нашей жизни изменяются требования к компетентностной модели выпускника вуза: во-первых, требуется отражение в системном виде эталона результатов образования, отвечающих запросам рынка труда, общества и личности; во-вторых, формирование результатов образования как признаков готовности к выполнению основных видов и задач профессиональной деятельности; в-третьих, проверяемость компетенций; в-четвертых, обоснованность набора (состава) компетенций.

Современные тенденции диктуют особые требования к качеству разрабатываемой модели. Во-первых, модель должна соответствовать требованиям всех заинтересованных сторон. Во-вторых, чтобы модель оставалась актуальной, в нее должны быть не просто включены высокие стандарты качества, необходимо учитывать предполагаемые изменения во внешней среде в будущем с учетом развития науки, культуры, экономики и прочих сфер. В-третьих, компетентностная модель представляет собой важный документ, предназначенный для широкого круга заинтересованных лиц.

Компетентностная модель выпускника – результат коллективного проекта

#### Участники разработки КМВ:

- Преподаватели выпускающей кафедры
- Представители основных работодателей
- Преподаватели профильных кафедр, участвующие в реализации данной ООП



## Компетентностная модель выпускника вуза



Отправной точкой в создании модели является уточнение системы компетенций, учитывающие требования общества, государства, работодателей. Система компетенций должна определить структуру и содержание основной образовательной программы (ООП): перечень и объем изучения дисциплин, сроки и направления практик, формы итоговой аттестации. Правильно сформулированная компетентностная модель выпускника позволит сохранить уникальный опыт подготовки специалиста, учесть специфику профиля, обосновать необходимость введения инноваций.

**Образовательная программа** - комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов; образовательные программы разрабатываются в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и с учетом соответствующих примерных основных образовательных программ.

Описание набора компетенций для выпускника вуза и разработка модели являются ответственностью каждой выпускающей кафедры вуза. В основу разработки КМВ положены ФГОС ВО и существующая примерная основная образовательная программа.



---

**Примерная основная образовательная программа** - учебно-методическая документация (примерный учебный план, примерный календарный учебный график, примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов), определяющая рекомендуемые объем и содержание образования определенного уровня и (или) определенной направленности, планируемые результаты освоения образовательной программы, примерные условия образовательной деятельности, включая примерные расчеты нормативных затрат оказания государственных услуг по реализации образовательной программы.

Самой подвижной частью КМВ являются его профильно-специализированные компетенции, так как именно они определяют профиль подготовки выпускника и являются во многом оригинальными. Поскольку такие компетенции ФГОС не регламентированы, необходимо дополнить перечень.

Особенностью ФГОС нового поколения является то, что конкретные виды профессиональной деятельности должны определяться не только содержанием основной образовательной программы, разрабатываемой вузом, но и совместно с самими обучающимися, научно-педагогическими работниками и объединениями работодателей.

Исследование показало, что формулирование компетенций составляет для работодателей серьезную проблему. В первую очередь речь идет о социально-личностных и организационно-управленческих компетенциях, характеризующих взаимодействие человека с обществом и другими людьми, его умение планировать свою деятельность, принимать управленческие решения. В условиях сокращения сроков обучения в бакалавриате такой подход позволяет обеспечить минимальный набор компетенций, то есть оптимизировать процесс подготовки и предоставить при этом широкие возможности для самосовершенствования в ходе изучения дополнительных дисциплин. Таким образом, с одной стороны, создаются условия для формирования индивидуальных образовательных траекторий студента, с другой – появляется возможность углубления профессиональной подготовки за счет некоторой минимизации общих знаний.

КМВ менее жестко привязана к конкретному объекту и предмету труда, что обеспечивает мобильность выпускников в изменяющихся условиях рынка труда.





### 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ

Профессиональный стандарт является основой для определения профессионального уровня и совершенствования профессиональных компетенций работников и их сертификации. С 1 июля 2016 г. работодатели обязаны применять профессиональные стандарты в части требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**Профессиональный стандарт** - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Профессиональные стандарты также подлежат применению при составлении образовательных стандартов и программ и учебно-методических материалов, а также при выборе форм и методов обучения в системе профессионального образования и внутрикорпоративного обучения персонала.

**Уровень квалификации/Квалификационный уровень** – 1) обобщенные требования к знаниям, умениям и широким компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности; 2) критерии результата обучения, что в настоящее время становится доминирующим принципом, поскольку только на его основе можно построить сопоставимые рамки квалификации.

**Квалификация** – 1) готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности; 2) официальное признание (в виде сертификата) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта).

**Компетенция** – совокупность знаний, умений, опыта и отношений/ценностных установок.

Структурно каждый профессиональный стандарт состоит из единиц, каждая из которых соотносится с определенной трудовой функцией и определенным уровнем квалификации и содержит требования к выполнению конкретной трудовой функции, с точки зрения необходимых знаний, умений, уровней ответственности, самостоятельности и сложности. Каждая единица профессионального стандарта должна четко описывать следующие параметры:

- *название трудовой функции/единицы профессионального стандарта;*
- *действия, обеспечивающие выполнение этой функции;*
- *характеристики квалификационного уровня,*
- *требуемые знания и умения.*



---

В свою очередь, требуемые знания и умения должны охватывать три группы компетенций:

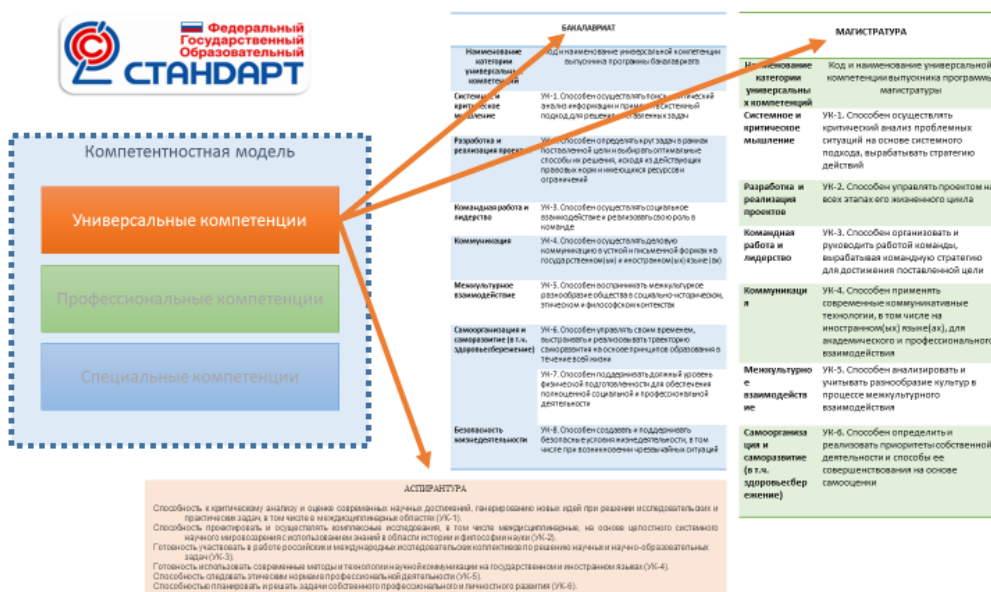
- ✓ **профессиональные компетенции** - относящиеся к собственно области профессиональной деятельности;
- ✓ **надпрофессиональные (или сквозные компетенции)**, относящиеся к охране труда и окружающей среды, профессиональному общению и совершенствованию трудовой среды и рабочего места;
- ✓ **ключевые/базовые компетенции**, относящиеся ко всем видам деятельности, в которую включен работник, и предполагающие его способность получать новые знания и адаптировать старые к новым контекстам, а также адаптироваться к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

Благодаря такой структуре каждый профессиональный стандарт может быть достаточно прозрачно и непротиворечиво спроецирован в требования образовательных стандартов и программ профессионального образования (каждая единица профессионального стандарта может быть трансформирована в модуль обучения, при этом результатом обучения по каждой единице профессионального стандарта становится та функция, которая подлежит освоению).



#### 4. УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

В отличие от общекультурных компетенций, универсальные компетенции в новой редакции ФГОС являются едиными для каждого из уровней профессионального образования и сформулированы с учетом преемственности и различий уровней высшего образования. Они установлены единым перечнем для всех направлений подготовки (специальностей) каждого из уровней профобразования. **Внесение изменений в формулировки универсальных компетенций разработчиками отдельных ФГОС не допускается.**



БАКАЛАВРИАТ	
Наименование категории универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника программы бакалавриата
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ информации и применять системный подход для решения поставленных задач
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде
Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах)
Межкультурное	УК-5. Способен воспринимать межкультурное



взаимодействие	разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
Самоорганизация и саморазвитие (в т.ч. здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
	УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
Безопасность жизнедеятельности	УК-8. Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций

МАГИСТРАТУРА	
<i>Наименование категории универсальных компетенций</i>	<i>Код и наименование универсальной компетенции выпускника программы магистратуры</i>
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, выработать командную стратегию для достижения поставленной цели
Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
Самоорганизация и саморазвитие (в т.ч. здоровьесбережение)	УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

АСПИРАНТУРА	
1	Способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК-1).
2	Способность проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки (УК-2).



---

3	Готовность участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач (УК-3).
4	Готовность использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках (УК-4).
5	Способность следовать этическим нормам в профессиональной деятельности (УК-5).
6	Способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития (УК-6).



## 5. БАЗОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ ДЛЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ЦЕНТРА ПО РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ И ПОТЕНЦИАЛА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Для достижения проектных целей был проведен анализ специфики трудоустройства в РФ на национальном, региональном и университетском уровнях, проведено описание социальных условий, условий рынка труда и их проблем, а также тщательно изучена нормативная база для разработки модели и концепции Центров по развитию компетенций и потенциала к трудоустройству.

В части возможности выработки в рамках проекта COMPLETE каждым университетом компетентностной модели, включающей именно те компетенции, которые повышают потенциал к трудоустройству, а также применения компетентностного подхода и внедрения европейской модели в целом, были сделаны следующие выводы.

1. На сегодняшний день в РФ компетентностная модель для каждого направления подготовки (специальности) задается на уровне государства через ФГОС.
2. Компетенции, которые необходимы работодателям, закрепляются в профессиональных стандартах (ПС), на основе которых формулируются ФГОС.
3. ВУЗ имеет возможность модифицировать конкретную компетентностную модель по конкретному направлению подготовки (в рамках конкретного профиля подготовки) лишь в части добавления специальных компетенций, которые могут быть сформулированы совместно с конкретным работодателем.

Таким образом, для целей проекта COMPLETE можно вести речь об общей компетентностной модели, как о схеме, включающей три элемента. Создаваемые Центры по развитию компетенций и потенциала к трудоустройству должны содействовать пол мере возможности как корректному формированию и актуализации самих компетентностных моделей выпускника в рамках конкретной ООП (профиля), так и развитию всех трех видов компетенций посредством использования различных форм работы с различными целевыми группами.

С учетом существующих условий и на основе обобщения и анализа результатов масштабного анкетирования, проведенного в рамках проекта COMPLETE в 2016 году в вузах-партнерах разработана базовая компетентностная модель, реализации которой должны содействовать создаваемые в вузах-партнерах Центры по развитию компетенций и потенциала к трудоустройству. Данная базовая компетентностная модель выпускника включает категории компетенций, которые, с одной стороны, вытекают из данных актуального опроса студентов, выпускников и работодателей, проведенного в рамках проекта и отражающего обобщенный запрос меняющегося рынка труда, а с другой стороны, коррелируют с компетенциями, определенными на законодательном уровне как универсальные для современного выпускника (независимо от уровня и направления подготовки), определяющие его потенциал к трудоустройству. Таким образом, основу деятельности создаваемых Центров должна составить именно деятельность по содействию развитию компетенций, входящих в эту базовую модель.



## БАЗОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ COMPLETE

это обобщенное видение того, какие категории компетенций на современном этапе обеспечивают способность обучающихся по окончании вуза найти и сохранить достойную работу или способность к самозанятости, а также способность к мобильности на рынке труда (независимо от уровня и направления подготовки).

### Категории ключевых компетенций:

- Системное и критическое мышление
- Разработка и реализация проектов
- Командная работа и лидерство
- Коммуникация
- Межкультурное взаимодействие
- Самоорганизация и саморазвитие

### ТОП-3: компетенции, повышающие потенциал к трудоустройству

- ✓ *способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном языке, а также применять современные коммуникативные технологии;*
- ✓ *способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде, а также организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;*
- ✓ *способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.*

### **ВАЖНО!**

Помимо базовых (универсальных) компетенций, потенциал к трудоустройству, безусловно, для каждого конкретного выпускника/ группы в условиях конкретного региона в значительной мере определяется профессиональными (и специальными) компетенциями, которые определены и сформулированы с учетом профессиональных стандартов и запросов конкретных работодателей. Создаваемые в вузах-партнерах Центра по развитию компетенций и потенциала к трудоустройству могут во взаимодействии с кафедрами и факультетами, а также организациями-работодателями осуществлять различные мероприятия, направленные на развитие таких отдельных компетенций.