

**Щавелева Марина Борисовна**

канд. ист. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет

им. Н.И. Лобачевского»

г. Нижний Новгород, Нижегородская область

DOI 10.31483/r-102967

## **КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

***Аннотация:** в условиях серьёзной трансформации, которую переживает современное образование, хорошо зарекомендовал себя и успешно реализуется компетентностный подход. В соответствии с образовательными стандартами он нацелен на формирование у выпускников вузов универсальных и общепрофессиональных компетенций. Универсальные навыки (soft skills) необходимы всем и обеспечивают эффективность человека в любой сфере деятельности. На формирование универсальных навыков, в частности, направлены реализуемые в ННГУ им. Н.И. Лобачевского курсы «Ведение переговоров» и «Развитие лидерского потенциала руководителя». В статье описан опыт их реализации, который показал возможности и преимущества сочетания традиционных и инновационных (тренинговых) технологий в учебном процессе.*

***Ключевые слова:** образование, трансформация, инновации, общепрофессиональные компетенции, универсальные компетенции.*

Образование сегодня переживает процесс глубокой трансформации. Окружающий человека мир стал стремительным, быстро меняющимся, непредсказуемым, постоянно бросающим всё новые и новые вызовы и требующим незамедлительных ответов на них. В связи с этим к образованию, как одному из институтов целенаправленной социализации индивида, предъявляются новые требования.

О необходимости «применять инновационные подходы и вместе с тем – сохранить и использовать богатейший опыт российской системы образования» [1] много говорят и пишут на всех уровнях – от центрального до регионального и местного. Речь идёт прежде всего о формальной перестройке системы образования. Поэтапный отказ от Болонской системы, возвращение к специалитету или сохранение бакалавриата и магистратуры по ряду специальностей, отказ от ЕГЭ – эти и другие вопросы вызвали активные дискуссии в преподавательском сообществе. Замглавы Минобрнауки Дмитрий Афанасьев согласился с необходимостью дискуссии и пояснил: «Речь не идёт о возвращении к какому-то предшествующему состоянию, к советскому. Мы должны понять, какие задачи сегодня стоят перед системой образования и каковы перспективы развития экономики и социальной сферы, внешнеполитической ситуации, нашей безопасности. И адаптировать, как это всегда было в истории, нашу систему образования к этим вызовам и трендам» [2].

Широкое распространение и большую популярность в последнее время получил компетентностный подход в образовании. Современные образовательные стандарты диктуют требования к результатам освоения образовательных программ и нацеливают на формирование у выпускника универсальных и общепрофессиональных компетенций. К универсальным относятся: *«системное и критическое мышление, разработка и реализация проектов, командная работа и лидерство, коммуникация, межкультурное взаимодействие, самоорганизация и саморазвитие, безопасность жизнедеятельности»* [3] Универсальные навыки часто называют soft skills (гибкие, надпрофессиональные). Эти навыки не связаны с какой-то конкретной профессией, но необходимы всем. Именно они способствуют карьерному росту, обеспечивают эффективность в любой профессиональной сфере. Отсутствие soft skills зачастую мешает человеку реализовать свои профессиональные умения, знания.

С сожалением приходится констатировать, что вузы не уделяют должного внимания формированию универсальных компетенций учащихся, смещая акцент в образовательном процессе на профессиональные компетенции – hard

skills, используемые в профессиональной деятельности. Написание и защита выпускной квалификационной работы (ВКР) бакалавра или магистра, например, требует не только профессиональных знаний по специальности, но и ораторских навыков, умения аргументировать, отвечать на вопросы. Эти навыки часто не развиты, что существенно снижает итоговую оценку даже при качественном тексте ВКР.

Справедливости ради стоит отметить, что и многие педагоги ВУЗов не всегда успешно совмещают работу кабинетного учёного и написание научно-исследовательских работ с преподавательской деятельностью именно по причине отсутствия необходимых навыков коммуникации, ораторского мастерства, навыков взаимодействия с аудиторией, ведения переговоров, что снижает эффективность учебного процесса и негативно сказывается на его результатах.

Курсы «Развитие лидерского потенциала руководителя» и «Ведение переговоров» не первый год реализуются в Национальном исследовательском Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского и показали свою эффективность.

Курс «Ведение переговоров» [4] направлен на формирование универсальной (*УК-4* – способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (-ых) языке (-ах)) и профессиональной (*ПКР-10* – способность участвовать в подготовке и проведении переговоров на федеральном и региональном уровнях органов государственной власти) компетенций. В рамках данного курса студенты осваивают следующие блоки.

1. Основные характеристики переговорного процесса. Способы достижения договорённостей.
2. Подготовка и организация переговоров. Стратегии и тактики ведения переговоров.
3. Техника проведения деловой беседы. Психологические аспекты деловой беседы. Вербальные и невербальные средства коммуникации. Паралингвистические аспекты успешной коммуникации.

4. Стили ведения переговоров. Активное слушание. Активное и пассивное слушание. Драмы общения. Слушание и понимание. Техники постановки вопросов: открытых, закрытых и альтернативных. Преимущества и недостатки каждой категории вопросов.

5. Техники малого разговора. Позитивные констатации, информирование, интересный рассказ. Понятие экспертной зоны: личная и деловая зоны. Типичные ошибки малого разговора: насильственное интервью, вырождение в большой разговор. Эффективная коммуникация.

6. Вербализация. Работа с возражениями. Повторение, перефразирование, интерпретация. Типичные ошибки вербализации и способы их преодоления. Приёмы, способствующие пониманию партнёра. Промежуточные приёмы.

7. Эмоциональное напряжение и техники его регуляции. Мифы стресс-менеджмента. Режим «автопилота» и режим самодетерминации. Техники снижения эмоционального напряжения: проговаривание (вербализация) чувств своих и партнёра, подчёркивание значимости партнёра, подчёркивание общности с партнёром. Формулы вербализации чувств. Типичные ошибки вербализации.

Каждое занятие (блок) включает в себя теоретический раздел, психологические тесты и тренинговые упражнения, актуализирующие личный опыт обучающихся и позволяющие отработать полученные знания. Освоение теоретических знаний с последующим их практическим закреплением даёт хорошие результаты.

Курс «Развитие лидерского потенциала руководителя» [5] формирует следующие компетенции: *УК-3* – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; *ПКР-1* – способность участвовать в проведении политических и избирательных кампаний и использовать знания о других видах политической мобилизации; *ПКР-11* – способность планировать, организовывать и реализовывать политические проекты и (или) участвовать в них; *ПКО-1* – способность участвовать в организации управленческих процессов в органах государственной и муниципальной власти и управления, в аппаратах политических партий и общественно-политических объеди-

нений, бизнес-структурах, международных организациях, СМИ. Курс включает следующие разделы:

1. Научные концепции лидерства. Авторитарические и демократические лидеры.
2. Личностные аспекты лидерства. Личность и лидерство. Модель личности. Ценности и установки. Когнитивные различия. Роль харизмы. Негативные стороны харизмы. Эмоциональный интеллект. Стрессоустойчивость и жизнестойкость как факторы лидерского потенциала.
3. Лидер и группа. Развитие личностного потенциала.
4. Власть и влияние лидера. Лидерство как система фреймов.
5. Поддержание разнообразия. Разнообразие и лидерство. Необходимость организационного разнообразия.
6. Работа лидера с командой. Личная роль лидера команды.
7. Стратегическое лидерство. Образ будущего. Миссия. Формулировка стратегии.
8. Лидерство и инновации. Сопротивление изменениям, преодоление сопротивления.

Как и курс «Ведение переговоров», курс «Развитие лидерского потенциала» направлен на формирование универсальных компетенций, пожизненных навыков, необходимых не только тем, кто будет работать в сфере управления, но и всем, кто стремится улучшить свою коммуникацию, усовершенствовать навыки общения и взаимодействия с людьми, лидерские качества, построить карьеру в коммерческой или государственной сферах.

В целом компетентностный подход способствует обновлению содержания образовательного процесса, повышению конкурентоспособности будущих специалистов, укреплению связи образования с жизнью, с рынком труда.

### ***Список литературы***

1. Образ образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [edu.gov.ru/press/2953/obraz-obrazovaniya/](http://edu.gov.ru/press/2953/obraz-obrazovaniya/)

2. Стало известно, какой хотят сделать новую российскую систему высшего образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/education/stalo-izvestno-kakoy-khotyat-sdelat-novuyu-rossiyskuyu-sistemu-vysshego-obrazovaniya/>

3. ФГОС ВО направления подготовки 41.03.05 «Международные отношения» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fgos.ru/fgos/fgos-41-03-05-mezhdunarodnye-otnosheniya-555/>

4. Щавелева М.Б. Ведение переговоров / Электронно-управляемый курс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4950>

5. Щавелева М.Б. Развитие лидерского потенциала руководителя / Электронно-управляемый курс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4794>