



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

WWW.UNECON.RU



**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Формирование компетентностной модели высшего образования в сопряжении с требованиями рынка труда

Шубаева Вероника Георгиевна,
декан факультета экономики и финансов
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный экономический
университет»,
д-р экон. наук, профессор

20 апреля 2017 г.

WWW.UNECON.RU



Элементы Национальной системы квалификаций Российской Федерации

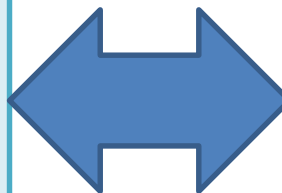
- 1. Профессиональные стандарты.**
- 2. Федеральные государственные образовательные стандарты.**
- 3. Национальная и отраслевые рамки квалификаций.**
- 4. Национальная система оценки результатов образования и сертификации.**
- 5. Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ.**



Актуальные характеристики системы рынка труда и системы образования

СИСТЕМА РЫНКА ТРУДА

- Активная адаптивность системы рынка труда под изменения внешней среды;
- Наличие стремления к обеспечению синергичности системы при обеспечении баланса интересов компаний, работников и государства;
- Актуализированность профессиональных потребностей в трудовых ресурсах и квалификационных потребностей.



СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ

- Низкая гибкость современной образовательной системы к воздействию внешних факторов;
- Повышенная регламентированность нормативных стандартов реализации образовательной деятельности;
- Слабая материальная база, не позволяющая реализовать в полной мере практикоориентированный подход в учебном процессе.



Условия эффективного сопряжения профессиональных и образовательных стандартов

Профессиональные стандарты

1. Унификация структуры и содержания профессиональных стандартов. Определение общего числа профессий и должностей в профессиональном стандарте, в целях минимизации «профильной размытости» образовательных программ.
2. Привлечение академического сообщества к процессу разработки и актуализации имеющихся профессиональных стандартов.
3. Оптимизация актуального перечня профессиональных стандартов, с целью их содержательного соответствия результатам освоения образовательных программ.

Образовательные стандарты, ПООП и ОП

1. Соблюдение единства подхода при разработке ПООП, «профилизации» образовательных программ через профессиональные компетенции, исходя из требований и специфики рынка труда.
2. Интеграция системы государственной аттестации обучающихся в образовательной организации с системой независимой оценки (системой ПОА).
3. Обеспечение постоянного обновления содержания образовательных программ и актуализации профессиональных стандартов.

Дополнительные условия

1. Учет совместных приоритетов и зон ответственности государства, образовательных организаций и представителей профессионального сообщества.
2. Сохранение института наставничества в высшем образовании (по уровням образования, по передаче опыта

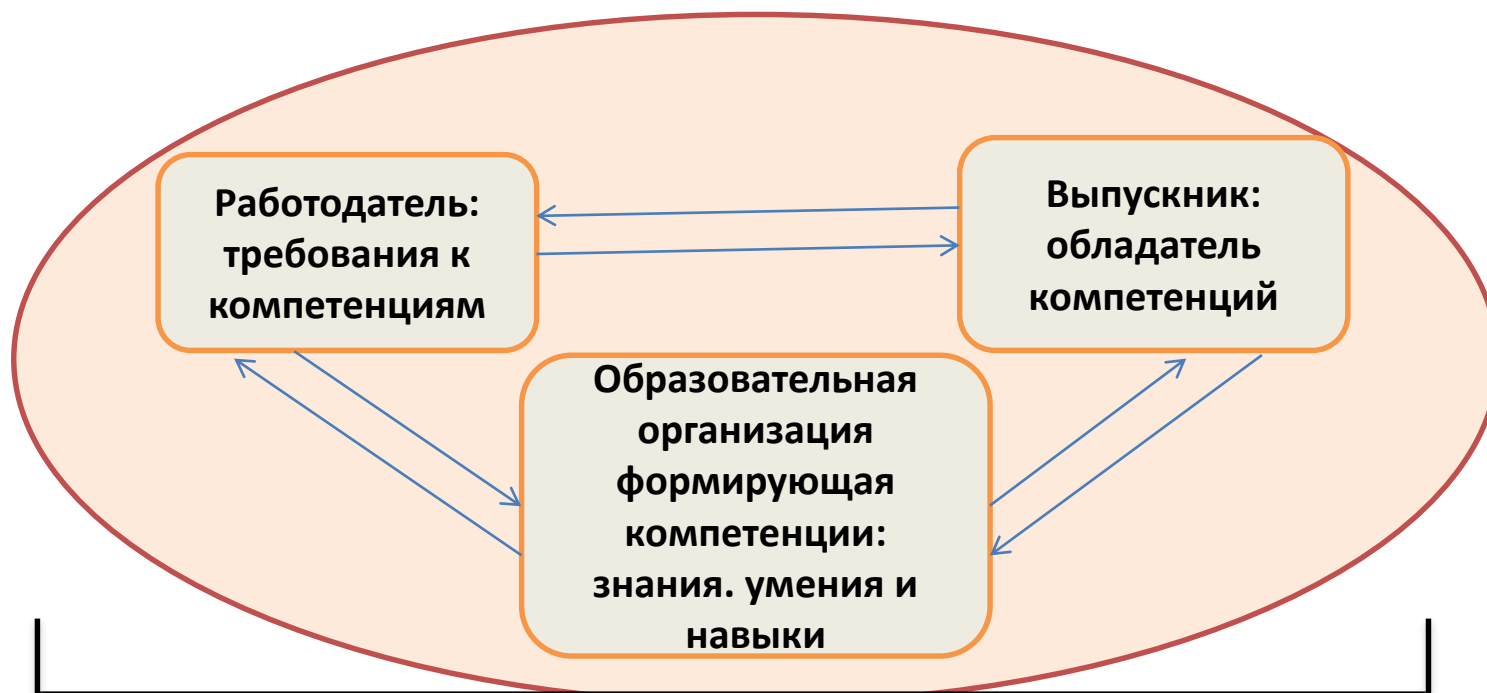


Ключевые ценности участников образовательного процесса

Обучающийся	Образовательная организация	Работодатель
<p>Наличие профессиональной квалификации, отвечающей потребностям рынка труда.</p> <p>Осуществление непрерывного профессионального развития для повышения своей конкурентоспособности на рынке труда, включая и международные.</p> <p>Получение знаний и умений, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в своей профильной области, а случае необходимости, успешно адаптироваться для работы в других областях.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Предоставление обучающимся условий для получения качественных знаний по направлениям подготовки, обеспечивающих востребованность выпускника рынком труда.- Обеспечение непрерывности образовательного процесса в цепочке «бакалавриат-магистратура-аспирантура».- Сохранение сущности высшего образования как системы, формирующей у обучающихся системность мышления, широту взглядов на экономические, политические и социальные процессы.	<p>- Обретение квалифицированного работника, обладающего профессиональными и коммуникативными компетенциями, позволяющими быстро «включиться» в деятельность компании и социально адаптироваться к её корпоративным ценностям.</p> <p>- Обретение работника, ориентированного на карьерный рост, творчески активного, стремящегося к новым знаниям.</p> <p>- Обретение работника, способного не только грамотно выполнять текущую работу, но и мыслить перспективно, «видеть» будущее.</p> <p>-</p>



Компетентностная модель высшего образования



Государственная и профессионально-общественная аккредитация



Стратегические направления формирования компетентностной модели

1. Разработка отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов.
2. Установление взаимовыгодного партнерства между образовательными организациями и представителями бизнес-сообщества.
3. Изменение концептуальных основ взаимодействия кафедр и работодателей в части разработки учебных курсов.
4. Развитие основных профилей и образовательных траекторий, содержание которых отвечает тенденциям современной экономики региона, темпу развития передовых информационных технологий в ведущих отраслях, а также достижениям в области науки и инноваций.
5. Осуществление реального патронажа образовательных программ профильной организацией, а также процесса написания студентом ВКР и/или диссертационной работы;
6. Привлечение профильных организаций, объединений работодателей отрасли для дальнейшего формулирования текущих профессиональных потребностей регионального рынка труда и определения совокупности профессиональных компетенций, необходимых для будущего выпускника соответствующей программы.



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

НАЦИОНАЛЬНАЯ РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ

**Документ, содержащий обобщенное
описание квалификационных уровней и
основных путей их достижения;**



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Дескрипторы квалификационных уровней Национальной рамки

Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научоемкость деятельности (характер знаний)
1	Деятельность под руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных (простых) заданий, обычно физический труд	Применение обыденных (житейских) знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний
9	Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Значительный и оригинальный вклад в определенную область деятельности Ответственность за результаты деятельности в масштабе отрасли, страны, на международном уровне	Решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов	Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Управление содержанием информационных потоков



Пути достижения квалификационного уровня

Квалификационный уровень	Пути достижения квалификационного уровня
1 уровень	<p>Краткосрочное обучение (инструктаж) и (или) практический опыт, полученный в ходе обучения или трудовой деятельности.</p> <p>Общее образование, не ниже начального общего.</p>
9 уровень	<p>Послевузовское образование.</p> <p>Практический опыт и общественно-профессиональное признание на российском и международном уровне.</p>



Приумножение компетенций в зависимости от уровня образования

Основная задача: Формирование **сквозной** системы компетентностного обогащения обучающегося, обеспечивающей преемственность компетенций по уровням образования.

я

Уровень бакалавриата

Долгосрочная и фундаментальная основа профессиональной подготовки с широким спектром квалификационного охвата.

Уровень магистратуры

Узкопрофильная направленность образовательной траектории. Приумножение компетенций, направленных на осуществление стратегического планирования и на ведение профессиональной деятельности, носящей научно-исследовательский характер.

Уровень аспирантуры

Подготовка высококвалифицированных профессионалов-исследователей с существенным приумножением научно-исследовательской «компоненты».

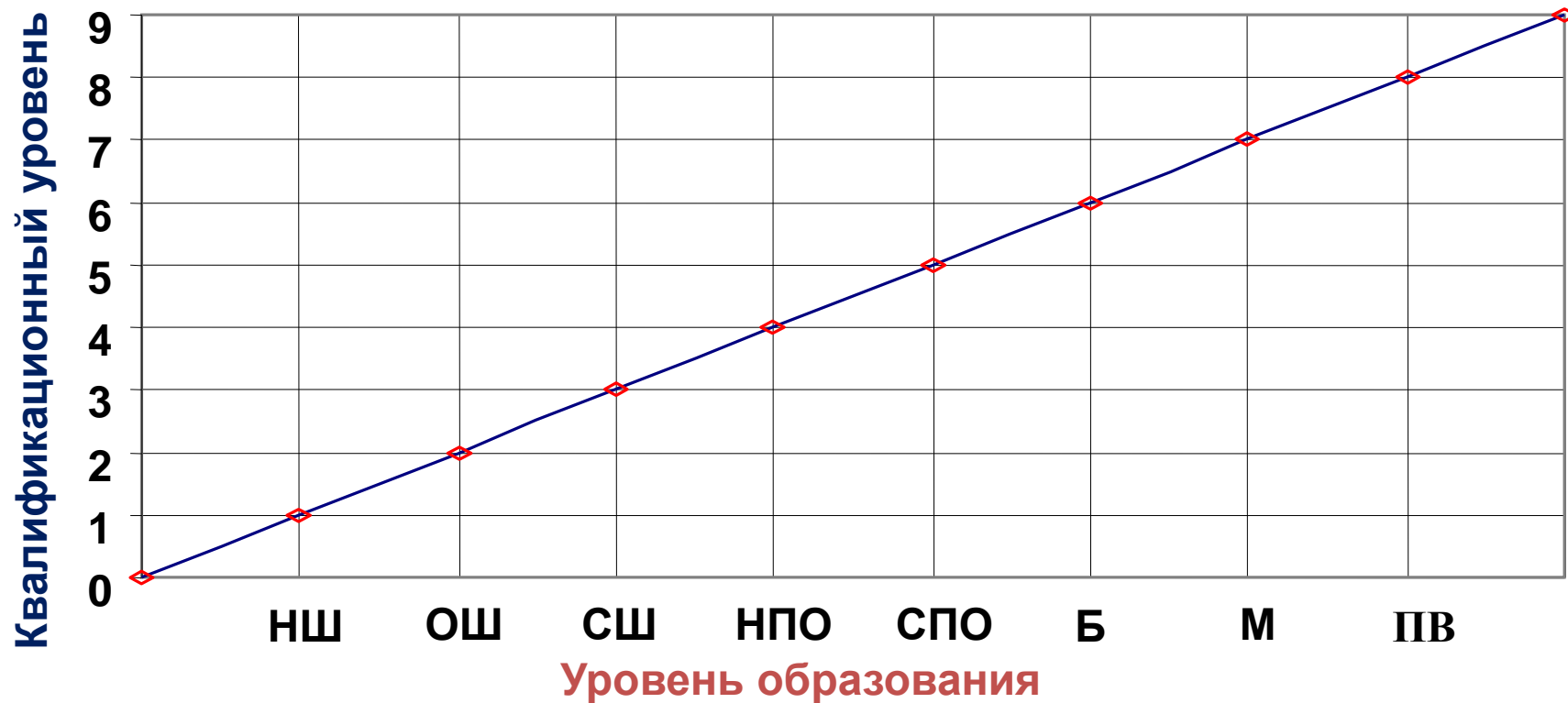


Формирование междисциплинарных курсов для освоения профессиональных компетенций

- 1. Реализация междисциплинарных курсов осуществляется посредством обеспечения совокупности научно-педагогических и учебно-методических ресурсов различных кафедр образовательной организации.**
- 2. Объем междисциплинарных курсов в общей структуре профиля определяется Организацией самостоятельно (например, не менее 20% от общего числа дисциплин вариативной части).**
- 3. В процессе подготовки рабочих программ по междисциплинарным курсам участвуют не менее 2 представителей из различных кафедр образовательной организации высшего образования и профильных организаций.**
- 4. Необходимо использование дистанционных образовательных технологий для освоения обучающимися междисциплинарных курсов.**



ОБРАЗОВАНИЕ КАК НЕПРЕРЫВНЫЙ ПРОЦЕСС ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА



КВАЛИФИКАЦИЯ – РЕЗУЛЬТАТ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И/ИЛИ ПРАКТИЧЕСКОГО ОПЫТА



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

WWW.UNECON.RU
