

---

---

## КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ: МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Ж.В. Пузанова, Ю.С. Корнаухова

Кафедра социологии  
Российский университет дружбы народов  
*ул. Миклухо-Маклая, 10/2, Москва, Россия, 117198*

В статье рассматриваются особенности российского пути внедрения компетентностного подхода в систему высшего профессионального образования, который по идее должен улучшить взаимодействия с рынком труда, привести к повышению конкурентоспособности специалистов, и с необходимостью к обновлению содержания, методологии и среды обучения. Рассмотрены основные способы определения и применения компетенций и моделей компетенций в образовании и бизнесе.

**Ключевые слова:** компетенция; компетентность; компетентностный подход; модель компетенций; образование; образовательный стандарт.

Изменения — неотъемлемая часть нашей жизни. Большие и маленькие изменения происходят каждый миг. Изменяются представления об окружающем мире, меняются отношение к действительности и способы взаимодействия. Модифицируются объемы и потоки информации. Не все перемены одинаково хорошо воспринимаются, не все приводят к положительным результатам и благоприятным последствиям. Но представить себе жизнь без движения и изменений — невозможно.

Общество, будучи большим и сложным организмом, также подвержено изменениям. Порой оно изменяется очень медленно, а порой преобразуется слишком быстро. Довольно часто трансформации происходят неравномерно. Некоторые части и системы общества изменяются быстрее других, а некоторые упорно препятствуют проникновению инноваций в свою структуру. Одним из важных социальных институтов является образование, и оно не может не реагировать на запросы и вызовы времени.

Каждая значительная историческая эпоха вырабатывает свою собственную модель образованности, воплощаемую в специфически ей присущем типе «образованного человека» [1. С. 3]. Сегодня почти невозможно представить себе цивилизованного человека, не имеющего образования. Конечно, сегодняшнее образование и подходы к обучению не похожи на те, что существовали несколько веков и даже десятилетий назад. Одним из основных отличий является объем информации, который необходимо освоить и усвоить обучающемуся.

В последнее время споры о необходимости создания «новой системы образования» немного поутихли. И все же многие исследователи придерживаются представлений о том, что, так называемая, «знаниевая» парадигма (или зун-парадигма, от Знания-Умения-Навыки) образования себя изжила и нуждается в замене или, по меньшей мере, кардинальной переработке.

На сегодняшний день вопрос о переходе к новой системе образования вроде бы не стоит. Всех больше волнует вопрос непосредственной реализации этого перехода. Приняв за основу нового образования так называемый «компетентностный подход», специалисты и исследователи озадачены необходимостью его скорейшего внедрения в повседневную реальность. Но так ли это необходимо?

Многие выпускники высших и средних профессиональных учебных заведений нередко сталкиваются с ситуацией, когда знания и навыки, полученные в ходе обучения, не соответствуют требованиям, предъявляемым жизнью, практикой и работодателями. Для сокращения существующего дисбаланса между требованиями рынка труда и предложениями системы высшего профессионального образования в настоящее время разработаны и адаптируются новые Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС третьего поколения), основанные на компетентностном подходе, под которым понимается метод моделирования результатов обучения и их представления как норм качества высшего образования (так называемая система обеспечения качества). Под результатами образования понимаются системы компетенций, включающие знания, понимание и навыки обучаемого, которые определяются как для каждого модуля программы, так и для образовательной программы в целом [10. С. 165].

Отчетливо определены сущностные характеристики компетентностного подхода. Он основан на обозначении компетентности как цели профессиональной подготовки специалиста в вузе. Содержательные акценты компетентностного подхода определяют практико-ориентированную направленность образовательных программ высшей школы в противовес «рафинированному академизму».

Словосочетание «компетентностный подход» используется также в современной практике управления персоналом. Суть его, в данном случае, заключается в разработке и применении на практике моделей компетенций сотрудников, подборе и подготовке работников в соответствии с этими моделями, применении такого метода оценки как аттестационное собеседование.

Однако среди специалистов, занятых в вопросе разработки новых стандартов на основе компетентностного подхода, нет единого мнения, что должно формироваться у выпускников — компетенции или компетентности. Несмотря на схожее звучание, это все же разные понятия. По мнению профессоров Тулузской школы бизнеса (Toulouse Business School, France), исследователей в области человеческих ресурсов, Ф.Д. ЛеДест [Francoise Delamare Le Deist] и Дж. Унтертона [Jonathan Winterton] [12], термин «компетенция» ввел Р. Уайт [R.W. White] в работе «Motivation reconsidered: the concept of competence» [24], для описания особенностей индивидуальности, которые наиболее тесно связаны с «превосходным» выполнением работы и высокой мотивацией. Он определил компетентность как «эффективное взаимодействие (человека) с окружающей средой» и утверждал, что существует «компетентностная мотивация» в дополнение к компетенции как к «достигнутой способности» [24]. Однако некоторые рассматривают МакКлелланда [McClelland] в качестве популяризатора данного понятия в бизнес-среде. Да и вообще, термин нельзя назвать совершенно новым [17]. Как бы то ни было,

широкое распространение он получил в США в среде HR-менеджеров в 1970-х гг. Компетенции были определены как «основные характеристики личности, которые связаны с эффективной или отлично выполненной работой».

Можно обнаружить более 60 определений понятия «компетенция», которые, так или иначе, похожи друг на друга. Это в немалой степени связано с тем, что разные организации и эксперты по компетенциям предпочитают собственные определения «чужим», появившимся раньше. Также «многообразие определений компетенции может быть результатом символической природы самого понятия» [17].

Несмотря на схожее звучание, «компетентность» (competence) скорее относится к функциональным областям, а «компетенция» (competency) к поведенческим. Поэтому определим эти понятия следующим образом: компетентность — умение активно использовать полученные личные и профессиональные знания и навыки в практической или научной деятельности. Компетенция — личностные и деловые качества, а также профессиональные знания, умения, навыки, которые необходимы для успешного выполнения работы. Можно даже сказать, что *компетентность* — это обладание *компетенцией*. Хотя для людей всегда проще назвать конкретного «компетентного» в некоторой области специалиста, чем сказать, что именно делает его таковым.

Любая компетенция включает несколько составляющих — поведенческих индикаторов. Как правило, в одну компетенцию входит 3—4 индикатора. «Поведенческий индикатор — это описание проявлений компетенции в поведении человека. По сути — это ответы на вопросы «что делает, как делает и чего не делает?» Индикаторы и их проявление в поведении должны быть прописаны простыми словами, понятны и легко измеримы в поведении человека. Каждый индикатор должен быть однозначен и исключать двойное толкование» [16].

Существует огромное количество конкретных компетенций и способов их выявления и оценки. Однако ни один человек не может обладать всеми компетенциями сразу. Некоторые сформированы лучше, некоторые слабее, а какие-то могут и вовсе отсутствовать. Следует отметить, что наличествует и некоторый скепсис в отношении вопроса о «научении компетенциям». Есть мнение, что компетенции — это присущие каждому отдельному индивиду конкретные особенности, характеристики и качества, а значит, научиться им нельзя. И все же большинство придерживается мнения, что компетенции можно развить, даже с нуля.

В рамках создания образовательных стандартов на основе компетентностного подхода предполагается отход от привычного обучения и оценки знаний «по предметам». Согласно федеральным государственным образовательным стандартам высшего профессионального образования последнего поколения выпускники должны обладать общенаучными, инструментальными, социально-личностными и общекультурными компетенциями. Каждая из этих групп компетенций раскладывается на более конкретные, в некоторой степени (а порой существенно) различающиеся для выпускников разных специальностей и направлений обучения. Весь образовательный процесс должен быть направлен на формирование и разви-

тие конкретных компетенций, необходимых для дальнейшей успешной работы по специальности и/или в смежной области. Способы оценивания развитости и степени усвоения компетенций выпускниками еще не до конца проработаны, а вернее — специалисты только приступили к этой крайне сложной и трудоемкой работе. Однако представляется возможным фиксирование и оценка выраженности индикаторов, присущих тем или иным компетенциям.

Компетентностный подход к оценке результатов обучения — наиболее проблематичная в реализации особенность новых образовательных стандартов. Основные проблемы реализации — формирование и оценивание компетенций как результатов обучения. В рамках реализуемого подхода формирование и оценивание знаний, умений, навыков рассматривается как неотъемлемая часть компетенций, особенно профессиональных. И методы формирования целого ряда компетенций тесно связаны с методами формирования знаний (хотя и, безусловно, требуют дальнейшего развития). Но вот при разработке методов оценивания компетенций и на их основе КИМов (контрольно-измерительных материалов) необходимы новые подходы с участием экспертов и обязательной экспериментальной апробацией разработок.

Реализация компетентностного подхода в рамках новых ФГОС предусматривает создание матрицы компетенций, в которой описываются этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Для каждой компетенции, записанной в стандарте, указываются дисциплины и другие элементы учебного плана, в которых данная компетенция формируется. В то же время нужно отдавать себе отчет, что эта матрица, естественно, подлежит постоянному пересмотру в зависимости от результатов оценивания компетенций при освоении дисциплин. Предполагается осуществлять поэтапно частичное формирование компетенций в большом количестве дисциплин, при этом, с учетом результатов опросов работодателей, особое внимание уделено формированию общекультурных компетенций. Практически при изучении каждой дисциплины особая зона внимания и контроль отводится формированию следующих общекультурных компетенций, как способность к восприятию, обобщению, анализу информации, постановке целей и выбору путей ее достижения; умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь; готовность к кооперации с коллегами, к работе в коллективе; умение критически оценивать свои достоинства и недостатки, наметить пути и выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков; владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыки работы с компьютером как средством управления информацией; способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях.

Если измерение и оценка является центральной задачей применения концепции компетенций, то важно определить, что именно измеряется. Можно ли вообще говорить о том, что существуют разные уровни компетенций, или речь идет о том, что компетенции и есть указание на определенный уровень деятельности?

С точки зрения формирования системы измерения и оценки, поведенческий подход дает четкое указание — индикаторы измеряются, компетенции оцениваются на основании обработки измерений индикаторов [9].

Некоторые специалисты настаивают на отходе от «зуновских» стандартов образования, однако, компетенции, до некоторой степени, представляют собой все те же ЗУНы (знания, умения, навыки). И все же, это не одно и то же, ведь «компетенции как способ описания эффективного поведения работников появились на определенном этапе развития менеджмента человеческих ресурсов» [14].

Однако наряду с очевидными преимуществами, компетентностный подход таит в себе и некоторые опасности. К примеру, можно встретить мнение, что «компетентностный подход, если рассматривать его с философской точки зрения, есть утверждение некоторого специфического типа рациональности («компетентностная рациональность») и одновременно — проект тотальной рационализации всей социокультурной системы «образование — практика». Между тем такая всеохватывающая рациональность («зафиксировать все содержание образования как перечень компетенций и компетентностей!») заведомо исключает момент внутренней свободы» [1. С. 7].

С компетентностным подходом, как у нас его понимают, все непросто. У этого подхода есть как свои сторонники, так и противники. На наш взгляд, определение компетенций, предложенное Минобрнауки («готовность и способность к определенному виду деятельности в определенной области») далеко не однозначно и скорее не проясняет, что за этим стоит, к чему надо готовить студентов, чем оно кардинально отличается от традиционных знаний-умений-навыков, а «затуманивает». Если мы обратимся к документам по Болонскому процессу, то увидим, что европейские коллеги придерживаются «традиционного» подхода: компетенция — это «динамическая комбинация знаний, умений, навыков». Введение нового термина вряд ли сразу и кардинально изменит подход в подготовке специалистов, но безусловно, оно потребует дополнительных усилий на мало полезную, но очень трудоемкую работу по подготовке соответствующего методического обеспечения. В конечном счете, задача каждого вуза — подготовка квалифицированных специалистов, конкурентоспособных профессионалов, и главным «ОТК» здесь является не вуз, и даже не государство, а работодатель. А для него важно, что выпускник умеет, к работе на какой должностной позиции он готов. И неважно, как это называется, — «компетенция» или «знания, умения, навыки».

Если обратиться к отечественным разработкам в области психолого-педагогической науки, можно вспомнить и интересный подход к образованию и обучению, сформулированный в рамках культурно-исторической системно-деятельностной теории (А.Н.Леонтьев, А.А. Леонтьев, Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, П.Я. Гальперин, Н.Ф. Талызина, Д.Б. Эльконин). Деятельностный подход к образованию не отвергает компетентностный и не противоречит его принципам. Они могут прекрасно дополнять друг друга. В качестве цели образования деятельностная парадигма постулирует развитие личности учащегося на основе освоения универсальных способов деятельности. Процесс учения понимается не просто как усвоение системы знаний, умений и навыков, составляющих инструментальную основу компетенций учащегося, но и как процесс развития личности, обретения духовно-нравственного опыта и социальной компетентности [20]. Деятельностный подход исходит из положения о том, что психологические способности человека есть

результат преобразования внешней предметной деятельности во внутреннюю психическую деятельность путем последовательных преобразований. Таким образом, личностное, социальное, познавательное развитие учащихся определяется характером организации их деятельности, в первую очередь, учебной.

Но, какие бы преимущества ни нес в себе компетентностный подход к образованию и/или его сочетание с другими взглядами и подходами к обучению, в отрыве от требований работодателей он не принесет никакой пользы, ведь при оценивании результатов образования учитываются (или по крайней мере должны учитываться) профессиональные стандарты и потребности рынка труда. Однако на сегодняшний день лишь небольшая часть сообщества работодателей имеет профессиональные стандарты, позволяющие оценивать и подбирать сотрудников. Профессиональный стандарт — это нормативный документ, включающий подробное описание (характеристику) измеряемых требований к результатам и качеству выполнения работниками своих функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности. Они активно применялись в советское время, все они были прописаны в единых квалификационно-тарифных справочниках. Но время не стоит на месте, развиваются технологии, меняются представления и прежние стандарты требуют значительной корректировки или даже переработки. Компетентностный подход, заложенный в основу профессионального образования, должен способствовать обучению молодых специалистов в соответствии с требованиями рынка труда.

#### ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Андреев А.* Знания или компетенции // Высшее образование в России. — 2005. — № 2. — С. 3—12.
- [2] *Байденко В.И.* Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Методическое пособие. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006.
- [3] *Болотов В.А., Сериков В.В.* Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. — 2003. — № 10. — С.8—14.
- [4] *Волкова О.* Компетентностный подход при проектировании образовательных программ // Высшее образование в России. — № 4. — 2005 — С. 34—36
- [5] *Демченкова С.А.* Основные подходы к трактовке понятий «компетенция» и «компетентность» за рубежом и их содержание // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). — 2011. — № 13. URL: [http://vestnik.tspu.ru/files/PDF/articles/demchenkova\\_s\\_a\\_243\\_246\\_13\\_115\\_2011.pdf](http://vestnik.tspu.ru/files/PDF/articles/demchenkova_s_a_243_246_13_115_2011.pdf).
- [6] *Дорофеев А.* Профессиональная компетентность как показатель качества образования // Высшее образование в России. — 2005. — № 4. — С. 30—34.
- [7] *Звонников В.И., Чельшкова М.Б.* Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход. URL: [http://fictionbook.ru/author/viktor\\_ivanovich\\_zvonnikov/kontrol\\_kachestva\\_obucheniya\\_pri\\_attesta/read\\_online.html?page=1](http://fictionbook.ru/author/viktor_ivanovich_zvonnikov/kontrol_kachestva_obucheniya_pri_attesta/read_online.html?page=1).
- [8] *Зеер Э., Сыманюк Э.* Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. — 2005. — № 4. — С. 23—30.
- [9] *Кудрявцева Е.* Методологические проблемы применения моделей компетенций // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. — 2011. — Т. 5. — № 4.
- [10] *Кузнецов А.П., Даниленков В.В.* Проблемы реализации компетентностного подхода в профессиональном образовании // Итоги и перспективы интегрированной системы образования в высшей школе России: образование — наука — инновационная деятельность МГИУ. — М., 2011.

- [11] *Лебедев О.Е.* Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии. — 2004. — № 5. — С. 3—12.
- [12] *ЛеДест Ф.Д., Уинтертон Дж.* Что такое компетенции? URL: <http://www.hr-portal.ru/article/chto-takoe-kompetencii>.
- [13] *Леонтьев А.А.* Что такое деятельностный подход в образовании? // Начальная школа: плюс-минус. — 2001. — № 1. — С. 3—6.
- [14] *Полетаева Ю.* Компетенции сегодня: от мифа к системе. URL: <http://www.shl.ru/o-shl/stati/360-kompetenczii-segodnya-ot-mifa-k-sisteme>.
- [15] *Пузанова Ж.* Вузам будет трудно предоставить студентам реальную свободу выбора // О переходе на федеральные государственные стандарты (ФГОС) третьего поколения. Мнения экспертов. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/33709789.html>.
- [16] *Семеняк Е.* Модель компетенций глазами пользователя: «зачем» или «для чего»? // Hr-portal Сообщество Hr-менеджеров. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/model-kompetency-glazami-polzovatelya-zachem-ili-dlya-chego>.
- [17] *Стуф А., Мартенс РЛ., Ван Мерринбоер Д.Г.* Что есть компетенция? Конструктивистский подход как выход из замешательства. URL: <http://www.ht.ru/press/articles/print/art26.htm>.
- [18] *Уиддет С., Холлифорд С.* Руководство по компетенциям. URL: <http://www.hr-portal.ru/pages/hrm/competition.php>.
- [19] Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. URL: <http://www.edu.ru/db/portal/spe/3v/220207m.htm>.
- [20] Федеральные государственные образовательные стандарты. URL: <http://fgos.isiorao.ru/index.php>.
- [21] *Чекалина Т.А.* Теоретические основы формирования компетенций студентов вузов // Молодой ученый. — 2013. — № 2. — С. 411—413.
- [22] *Cheetham G., Chivers Dg.* The reflective (and competent) practitioner: A model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. URL: <http://www.smithsrisca.demon.co.uk/PSY/cheethametal1998.html>.
- [23] *McClelland D.C.* Identifying competencies with behavioral-event interviews // Psychological Science. — 1998. — № 9. — P. 331—339.
- [24] *White R.W.* Motivation reconsidered: The concept of competence // Psychological review. — 1959. — № 66.

## **THE COMPETENCE-BASED APPROACH IN EDUCATIONAL AND MANAGEMENT PRACTICES: MODELS OF COMPETENCIES**

**Zh.V. Puzanova, Yu.S. Kornaukhova**

Sociology Chair

Peoples' Friendship University of Russia

*Miklukho-Maklaya str., 10/2, Moscow, Russia, 117198*

The article considers the peculiarities of the Russian way to implement the competence-based approach in the higher professional education system. Such an approach is supposed to improve interaction of the higher professional education and the labor market, increase the competitiveness of specialists and lead to the inevitable update of the content, methodology and environment of learning. The authors identify basic methods of definition and application of competencies and competency models in educational and business practices.

**Key words:** competence; competency; competence approach; competency model; education; educational standard.

## REFERENCES

- [1] *Andreev A.* Znaniya ili kompetencii // *Vysshee obrazovanie v Rossii*. — 2005. — № 2. — S. 3—12.
- [2] *Bajdenko V.I.* Vyjavlenie sostava kompetencij vypusnikov vuzov kak neobhodimyj jetap proektirovaniya GOS VPO novogo pokolenija: Metodicheskoe posobie. — M.: Issledovatel'skij centr problem kachestva podgotovki specialistov, 2006.
- [3] *Bolotov V.A., Serikov V.V.* Kompetentnostnaja model': ot idei k obrazovatel'noj programme // *Pedagogika*. — 2003. — № 10. — S. 8—14.
- [4] *Volkova O.* Kompetentnostnyj podhod pri proektirovanii obrazovatel'nyh programm // *Vysshee obrazovanie v Rossii*. — 2005. — № 4. — S. 34—36.
- [5] *Demchenkova S.A.* Osnovnye podhody k traktovke ponjatij «kompetencija» i «kompetentnost'» za rubezhom i ih sodержanie // *Vestnik TGPU (TSPU Bulletin)*. — 2011. — № 13. URL: [http://vestnik.tspu.ru/files/PDF/articles/demchenkova\\_s\\_a\\_243\\_246\\_13\\_115\\_2011.pdf](http://vestnik.tspu.ru/files/PDF/articles/demchenkova_s_a_243_246_13_115_2011.pdf).
- [6] *Dorofeev A.* Professional'naja kompetentnost' kak pokazatel' kachestva obrazovaniya // *Vysshee obrazovanie v Rossii*. — 2005. — № 4. — S. 30—34.
- [7] *Zvonnikov V.I., Chelyshkova M.B.* Kontrol' kachestva obucheniya pri attestacii: kompetentnostnyj podhod. URL: [http://fictionbook.ru/author/viktor\\_ivanovich\\_zvonnikov/kontrol\\_kachestva\\_obucheniya\\_pri\\_attesta/read\\_online.html?page=1](http://fictionbook.ru/author/viktor_ivanovich_zvonnikov/kontrol_kachestva_obucheniya_pri_attesta/read_online.html?page=1).
- [8] *Zeer Je., Symanjuk Je.* Kompetentnostnyj podhod k modernizacii professional'nogo obrazovaniya // *Vysshee obrazovanie v Rossii*. — 2005. — № 4. — S. 23—30.
- [9] *Kudrjavceva E.* Metodologicheskie problemy primeneniya modelej kompetencij // *Vestnik LGU im. A.S. Pushkina*. — 2011. — T. 5. — № 4.
- [10] *Kuznecov A.P., Danilenkov V.V.* Problemy realizacii kompetentnostnogo podhoda v professional'nom obrazovanii // *Itogi i perspektivy integrirovannoj sistemy obrazovaniya v vysshej shkole Rossii: obrazovanie — nauka — innovacionnaja dejatel'nost' MGIU*. — M., 2011.
- [11] *Lebedev O.E.* Kompetentnostnyj podhod v obrazovanii // *Shkol'nye tehnologii*. — 2004. — № 5. — S.3—12.
- [12] *Le Deist F.D., Winterton J.* Chto takoe kompetencii? URL: <http://www.hr-portal.ru/article/chto-takoe-kompetencii>.
- [13] *Leont'ev A.A.* Chto takoe dejatel'nostnyj podhod v obrazovanii? // *Nachal'naja shkola: plus-minus*. — 2001. — № 1. — S. 3—6.
- [14] *Poletaeva Ju.* Kompetencii segodnja: ot mifa k sisteme. URL: <http://www.shl.ru/o-shl/stati/360-kompetenczii-segodnya-ot-mifa-k-sisteme>.
- [15] *Puzanova Zh.* Vuzam budet trudno predostavit' studentam real'nuju svobodu vybora // *O perehode na federal'nye gosudarstvennyye standarty (FGOS) tret'ego pokolenija. Mnenija jeksper-tov*. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/33709789.html>.
- [16] *Semenjak E.* Model' kompetencij glazami pol'zovatelja: «zachem» ili «dlja chego»? // *Hr-portal Soobshhestvo Hr-menedzherov*. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/model-kompetenciy-glazami-polzovatelya-zachem-ili-dlya-chego>.
- [17] *Stoof A., Martens R.L., Van Merriënboer J.G.* Chto est' kompetencija? Konstruktivistskij podhod kak vyhod iz zameshatel'stva. URL: <http://www.ht.ru/press/articles/print/art26.htm>.
- [18] *Widdet S., Holliford S.* Rukovodstvo po kompetencijam. URL: <http://www.hr-portal.ru/pages/hrm/competition.php>.
- [19] Federal'nyj gosudarstvennyj obrazovatel'nyj standart vysshego professional'nogo obrazovaniya. URL: <http://www.edu.ru/db/portal/spe/3v/220207m.htm>.
- [20] Federal'nye gosudarstvennyye obrazovatel'nye standarty. URL: <http://fgos.isiorao.ru/index.php>.
- [21] *Chekalina T.A.* Teoreticheskie osnovy formirovaniya kompetencij studentov vuzov // *Molodoj uchenyj*. — 2013. — № 2. — S. 411—413.