

УДК 331

*М. Е. Беспяев*

Казахский университет экономики, финансов и международной торговли,  
Нур-Султан, e-mail: MBespaev\_1@mail.ru

## **ПРОТИВОРЕЧИЯ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ЭТАПЕ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ**

**Ключевые слова:** Профессиональные компетенции, формирование компетенций, индивидуализированное формирование, вуз, противоречия.

В статье ставится актуальная проблема недостаточно результативного перехода вузов к индивидуализированному развитию профессиональных компетенций обучающихся. Это связывается с наличием определенных проблем и противоречий, которые требуют своего изучения. Целью предлагаемого исследования является выявление и группировка противоречий в области индивидуализированного формирования компетенций на этапе обучения в вузе, а также их оценка представителями вузов России. В результате предложена группировка противоречий, которые были подтверждены преподавателями и административно-управленческим персоналом вузов. Выделены три группы противоречий. Первая группа противоречий связана с рассогласованной трактовкой понятия и структуры компетенций, а также содержания их формирования на разных этапах жизни и карьеры личности. Вторая группа противоречий связана с рассогласованием позиций по поводу сущности и содержания индивидуализированного формирования компетенций. Третья группа противоречий связана с расхождением заявляемой политикой индивидуализации и практикой индивидуализированного формирования компетенций на этапе обучения в вузе. Принявшие в опросе 95 представителей 12 вузов 9 регионов России с помощью бальной оценки показали актуальность и выраженность выделенных противоречий. Наиболее значимыми и явно проявляемыми респонденты считают проблемы наличия противоречия в востребованных методах индивидуализированного формирования компетенций со стороны вузов, работодателей, студентов. Намечены перспективы дальнейшего исследования по данной теме в связи с высокой практической значимостью и новизной с позиций развития теории формирования профессиональных компетенций.

*М. Е. Bespaev*

Kazakh university of economics, finance and international trade, Nur-Sultan,  
e-mail: MBespaev\_1@mail.ru

## **CONTRADICTIONS OF INDIVIDUALIZED FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES AT THE STAGE OF STUDYING AT THE UNIVERSITY**

**Keywords:** Professional competencies, competence formation, individualized formation, university, contradictions.

The article raises the urgent problem of insufficiently effective transition of universities to the individualized development of students' professional competencies. This is associated with the presence of certain problems and contradictions that require their study. The aim of the proposed study is to identify and group contradictions in the field of individualized formation of competencies at the stage of study at a university, as well as their assessment by representatives of Russian universities. As a result, a grouping of contradictions was proposed, which were confirmed by teachers and administrative and managerial personnel of universities. Three groups of contradictions have been identified. The first group of contradictions is associated with an inconsistent interpretation of the concept and structure of competencies, as well as the content of their formation at different stages of a person's life and career. The second group of contradictions is associated with a mismatch of positions regarding the essence and content of the individualized formation of competencies. The third group of contradictions is associated with the discrepancy between the declared policy of individualization and the practice of individualized formation of competencies at the stage of study at a university. Those who accepted 95 representatives from 12 universities in 9 regions of Russia in the survey showed the relevance and severity of the identified contradictions with the help of a point assessment. The most significant and clearly manifested by the respondents are the problems of the presence of contradictions in the demanded methods of individualized formation of competencies on the part of universities, employers, and students. The prospects for further research on this topic are outlined in connection with the high practical significance and novelty from the standpoint of the development of the theory of the formation of professional competencies.

### Введение

Формирование компетенций происходит на протяжении многих этапов жизни и карьеры человека, начиная с дошкольных учреждений и учреждений общего образования, и заканчивая периодами окончания личностью своей трудовой деятельности. Важная роль в компетентностном росте и развитии личности отводится высшему учебному заведению. Компетентностный подход стал базовым в образовательных программах вузов. При этом в последние годы особое внимание уделяется политике индивидуализации образовательных траекторий с соответствующим индивидуализируемым формированием компетенций в вузе. Этому посвящено много публикаций и выступлений. Практика перехода на индивидуальную образовательную логику активно осваивается многими вузами.

Вместе с тем, индивидуализированное формирование профессиональных компетенций на этапе обучения в вузе сопровождается множеством противоречий и проблем. Часть из них имеют фундаментальный характер и связаны с разноплановыми, несогласованными трактовками сущности и содержания процесса индивидуализированного формирования компетенций, а также самих компетенций, технологий и методов, субъектов и объектов их формирования. Наличие этих противоречий вызывает риски, а также реальные проблемы на практике, которые сворачивают и сводят к нулевому или даже отрицательному эффекту многие попытки перехода к индивидуализации в формировании компетенций. Следовательно, как минимум, требуется выявление и классификация противоречий, признание их наличия и источников возникновения, а далее – выработка мер по их преодолению либо учету в практической деятельности, направленной на формирование профессиональных компетенций. Решению этой актуальной задачи посвящено предлагаемое исследование.

**Целью** исследования стало выявление и группировка различных противоречий индивидуализированного формирования профессиональных компетенций на этапе обучения в вузе, а также оценка их актуальности и выраженности в практике российских вузов.

**Задачи** заключались в следующем:

1. Изучить публикации и на их основе выделить потенциальные зоны противоре-

чий индивидуализированного формирования профессиональных компетенций на этапе обучения в вузе;

2. Сгруппировать выявленные противоречия;

3. Выяснить степень выраженности и актуальности противоречий в практике российских вузов.

### Материал и методы исследования

В предлагаемом исследовании используется совокупность разных понятий и подходов, в частности, понятия компетенций, подходы к их структуре и к процессу формирования.

Для анализа трактовки компетенций использованы многочисленные труды исследователей. При этом очевидным является расхождение позиций по поводу сущности компетенций авторов, специализирующихся в экономике труда, управлении персоналом, менеджменте, и авторов, предлагающих своё понимание компетенций и компетентностного подхода в образовании. Далее будут представлены эти отличия в виде противоречий. Отметим, что выводы построены на основе изучения трудов таких отечественных и зарубежных авторов, специализирующихся на вопросах управления человеческими ресурсами и их компетенций, как Т.Ю. Базаров, Р. Бояцис, Дж. Ванн Мерриенбоер, А.К. Ерофеев, А.Я. Кибанов, В.Ю. Кричевский, Д. МакКлелланд, Р. Мартенс, Р. Миллс, Дж. Равен, С.Л. Спенсер, С.М. Спенсер, А.И. Суббето, Р. Уайт, С. Уиддет, Дж. Уинтертон, С. Холлифорд и др. Позиция данных и иных авторов по вопросу компетенций заключается в том, что обязательным признаком компетенций является их демонстрация в деятельности и возможность их фиксирования через параметры и результаты деятельности [1, 2]. Также отмечается влияние компетенций на эффективность деятельности [3, 4]. При этом к компетенциям относят не только знания, навыки, умения, но и мотивацию, ценностную структуру личности, её способности [1, 5].

В трудах исследователей, специализирующихся на трактовке компетенций в образовании, можно встретить иные позиции в отношении сущности компетентностного подхода. В частности, акцент делается на знаниях, навыках и умениях как ключевых компонентах компетенций [6, 7], иногда исследуется мотивация, но в большей

степени к учебной деятельности, а не к будущей профессиональной [8]. Допускается не обязательность проявления компетенций в деятельности или эта основополагающая сущность компетенций признается, но не исследуется [9]. Часть авторов указывают на важность компетенций с точки зрения будущей деятельности и адаптации к ней обучающихся [10, 11].

Ценными для излагаемого в статье исследования являются труды, посвященные вопросам формирования и развития компетенций, таких ученых, как М. Армстронг, И. Брайн, Ю.В. Закаблужкий, Х.З. Ксенофонтова, М.Б. Курбатова, Л.В. Лабунский, М.И. Магура, Г.Г. Руденко, А.О. Санаева, С.И. Сотникова и др. В трудах этих и иных ученых подчеркивается важность многоэтапности и непрерывности формирования компетенций, учета индивидуальных особенностей носителя компетенций, значимость ориентации при формировании компетенций на запросы тех, кому важны определенные компетенции.

Анализ трудов ученых показывает наличие противоречивых позиций по поводу понятий компетенций, их структуры, что, в свою очередь, проявляется и усиливается далее в противоречиях индивидуализированного формирования компетенций на этапе обучения в вузе. Это актуализирует исследование, посвященное более глубокому изучению всех противоречий в области индивидуализации формирования компетенций.

Методами в соответствии с поставленными целью и задачами стали анализ публикаций и анкетный опрос представителей российских вузов.

Для анализа публикаций отобраны научные публикации по вопросам, связанным с понятием и структурой профессиональных компетенций, содержанием формирования и развития профессиональных компетенций на разных карьерных и жизненных этапах личности, особенностями формирования компетенций на этапе обучения в вузе, индивидуализацией формирования компетенций и индивидуальными образовательными траекториями. Всего проанализировано около 170 публикаций российских и зарубежных авторов за период 2005-2020 гг. Результатом стала совокупность сгруппированных противоречий, напрямую или косвенно связанных с индивидуализированным формированием профессиональных компетенций на этапе обучения в вузе.

Ещё одним методом исследования избран анкетный опрос. Его выбор связан с решением поставленной задачи – выяснить мнение представителей вузов о правомерности, актуальности и выраженности выделенных ранее противоречий. Для этого респондентам было предложено оценить два параметра:

- степень выраженности проблемы по шкале от 1 до 5, где 1 – проблема не выражена, не проявляется в практике, 2 – проблема размытого характера, изредка проявляется на отдельных локальных уровнях, 3 – проблема выражена и периодически проявляется на разных уровнях вуза, 4 – проблема часто проявляется и охватывает многие направления работы вуза, 5 – проблема выражена в явном виде и охватывает всю систему вуза и его внешней среды;

- степень актуальности проблемы по шкале от 1 до 5, где 1 – проблема не актуальна, не значима и не требует решения, 2 – проблема с низкой степенью значимости, её можно игнорировать, 3 – проблема средне значима, желательно её решение, 4 – проблема высоко значима, решение её необходимо, 5 – проблема крайне значима для вуза, требует скорейшего решения;

Исследование методом опроса проходило с помощью онлайн-анкетирования, в котором приняли участие представители 12 вузов 9 регионов России (Омск, Москва, Новосибирск, Екатеринбург, Белгород, Красноярск, Томск, Тюмень, Сургут). Респондентами стали 95 сотрудников, занимающих профессорско-преподавательские и административно управленческие должности в вузе. Отметим, что это первый этап нашего исследования, в дальнейшем в группу респондентов будут включены обучающиеся вузов и работодатели. Это повысит объективность выводов, так как учтет мнение разных групп.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Результаты представлены с помощью обобщения собранных автором данных на двух этапах исследования – первый этап позволил с помощью анализа публикаций выделить и объединить в группы противоречия, второй этап помог найти подтверждение правомерности выделенных противоречий и их актуальности для вузов России. При этом под противоречием понимается рассогласование позиций и подходов, но не их диаметрально противоположность и взаимоисключение.

1. Описание противоречий индивидуализированного формирования профессиональных компетенций на этапе обучения в вузе.

Первая группа противоречий связана с рассогласованной трактовкой понятия и структуры компетенций, а также содержания их формирования на разных этапах жизни и карьеры личности.

В эту группу противоречий автор включил противоречия в трактовках профессиональных компетенций и их структуре, противоречия в подходах к формированию компетенций. Проблемы данной группы вызывают множество последствий, начиная от негативного восприятия термина «компетенции» или его искаженной трактовки и заканчивая отсутствием системности в формировании всех элементов компетенции и рассогласованностью действий по формированию на разных этапах профессионального становления и карьеры личности.

Противоречие в понятии и структуре профессиональных компетенций заключается в том, что как в науке, так и на практике часто компетенции трактуют по-разному. В частности, как отмечалось ранее, в практике большинства предприятий, реализующих осознанно компетентный подход, а также в экономической теории, в теории управления персоналом компетенции трактуются как совокупность различных характеристик личности, фиксируемых через поведенческие индикаторы и наличие которых позволяет совершать данной личности деятельность на требуемом (нормативном) уровне или на высокоэффективном уровне. К этим характеристикам относят знания, навыки, умения, способности, мотивацию, режестивности и потенциал. Данные характеристики определяются задачами деятельности, требованиями со стороны организации к сотруднику. Однако в образовательных стандартах и в реализуемых практиках обучения часто компетенции сводятся только к набору знаний, навыков и умений. При этом допускается возможность их потенциального наличия и необязательности демонстрации в поведении. Жесткая привязка компетенций к конкретным видам профессиональной деятельности не всегда рассматривается как обязательная черта компетенции. Часть исследователей подчеркивают значимость мотивации как компонента компетенции, однако они подразумевают общую мотивацию, а не профессиональную.

Указанное противоречие вызывает такие последствия, как: акцентирование внимания на знаниях, навыках и умениях; противопоставление компетенций и ожидаемых со стороны работодателей моделей поведения, например, творческого, инновационного, инициативного и иных форм поведения. Можно встретить позиции, при которых отрицается важность компетенций, но при этом подчеркивается необходимость формирования мышления, мотивации и ценностной позиции обучающегося, его способности эффективно действовать в разных ситуациях. Это свидетельствует о непонимании сущности компетенций. Все эти аспекты также составляют сущность компетенции, но в образовательных программах вузов нередко они игнорируются или не рассматриваются как приоритетные.

Отмеченные противоречия в подходах к сущности и структуре компетенций выступают поводом для появления противоречий в методах формирования компетенций на этапе обучения в вузе. Образовательными программами предусмотрены методы формирования и развития знаний, использования этих знаний для решения профессиональных задач. В меньшей степени методы обучения ориентированы на развитие мотивационных и ценностных компонентов компетенций. Также серьезной проблемой является то, что навыки и умения формируются нередко в искусственно созданных ситуациях, имитирующих профессиональные ситуации, но при этом далеких от реальной практики будущей деятельности обучающегося.

Противоречива позиция многих авторов и по поводу роли и предназначения обучения в вузе как этапа формирования компетенций на протяжении жизненного пути и профессиональной карьеры личности. К примеру, отсутствует преемственность формирования одних и тех же компетенций на этапах обучения в школе, в вузе, в послевузовский период профессиональной карьеры. В ряду дискуссионных и вопросы о том, какие именно компетенции и в каких пропорциях должны развиваться на этапе обучения в вузе: профессиональные, надпрофессиональные, универсальные. Есть крайние позиции на этот счет, начиная от точки зрения, что образование должно в первую очередь развивать личность, а потом уже формировать узкого специалиста, заканчивая тем, что вуз должен ориентироваться в максимальной степени на текущие запросы практики и формировать под эти запросы про-

фессиональные компетенции. Такие разные позиции ведут к тому, что вузам сложно найти баланс в формировании различного вида компетенций. При этом частыми являются случаи проявления работодателями неудовлетворенности имеющимися у выпускников вузов компетенциями.

Это усиливается и тем, что вузы и предприятия оперируют разными видами компетенций. Многие годы компетенции в вузах делятся на общекультурные, профессиональные и специальные. Предприятия не используют эту классификацию, для них привычнее такие виды компетенций, как, например, «hard skills» и «soft skills». И хотя вузы тоже уже оперируют этими понятиями, тем не менее, программы обучения ориентированы на формирование компетенций в соответствии с образовательными стандартами. Представители вузов обосновывают эту позицию необходимостью соответствовать стандартам в образовании, игнорируя тот факт, что можно одновременно соблюдать и стандарты в образовании, и потребности работодателей по развитию определенных групп и видов компетенций.

Вторая группа противоречий связана с рассогласованием позиций по поводу сущности и содержания индивидуализированного формирования компетенций.

Эта группа проблем включает в себя существенные расхождения и нечеткость трактовки понятия индивидуализации в обучении и формировании компетенций, смешение понятий индивидуализированного и дифференцированного обучения, а также концепции вариативности образования. Последствием этой группы проблем является торможение процесса перехода к индивидуализированному формированию профессиональных компетенций, ограниченность и формальность применяемых методов и технологий формирования.

Хотя история перехода к вариативности образования в российских вузах уже значительная, тем не менее, до сих пор можно столкнуться со смешением вариативности и индивидуализации в обучении. Вариативность, представляя собой концепцию образования и предполагая разные варианты форм, методов, технологий, программ обучения, тем не менее, не является аналогом индивидуализации. Вариативность – это та платформа, на которой возможно дальнейшее построение индивидуализированных траекторий развития компетенций.

При этом индивидуализация предполагает, во-первых, оценку и самооценку компонентов структуры компетенции личности (знаний, навыков, умений, мотивации, ценностей, способностей). Во-вторых, основываясь на индивидуальном сочетании этих компонентов и уровне их выраженности, вуз должен предоставить обучающемуся права выбора своего пути дальнейшего развития компетенций в рамках вариативных образовательных программ, гибких программ поддержки обучающегося на данном индивидуальном пути развития со стороны специализированных структур вуза и предприятий. В-третьих, важно системно и своевременно отслеживать динамику компетенций и вовремя корректировать индивидуализированное их формирование, вносить изменения в программы обучения и индивидуальной поддержки обучающихся. В таком контексте индивидуализация редко представлена в специальной литературе по данному вопросу, а также редко выстраивается на практике. Она сводится к вариантам проектирования образовательных программ, предоставлению обучающимся набора дисциплин по выбору, предложению нескольких вариантов прохождения практик и проведения научно-исследовательских работ, предоставления выбора формы обучения.

Третья группа противоречий связана с расхождением заявляемой политикой индивидуализации и практикой индивидуализированного формирования компетенций на этапе обучения в вузе. Данная группа проблем во многом производна от первых двух групп проблем и сводится к проблемам неэффективной практики индивидуализированного формирования профессиональных компетенций на этапе обучения в вузе, расхождении этой практики с декларируемой политикой в области образования, несогласованностью разных практик, исходящих от разных субъектов формирования компетенций. Следствием этой группы проблем является неразвитость в полной мере эффективных и результативных практик индивидуализированного формирования компетенций, что ведет к недостаточному раскрытию и использованию потенциала, талантов каждой личности обучающихся.

В качестве иллюстрации третьей группы проблем приведем противоречия во внутренней и внешней индивидуализации образования. Внешняя индивидуализация – это

реальные образовательные программы, технологии, методы и приемы, направленные на реализацию индивидуальных траекторий обучения. Внутренняя индивидуализация – это процесс рефлексии и осознанного выбора обучающимся совместно с преподавателями, консультантами по профессиональным траекториям индивидуального подхода с учетом его способностей, мотивации и запросов. Сегодня многие вузы перешли к внешней индивидуализации, но не создали условий для внутренней индивидуализации. То есть, формально обучающимся предлагаются варианты выбора своей индивидуальной траектории обучения, но это сводится к набору дисциплин по выбору, и сопровождается неразвитостью системы консультационной поддержки обучающихся в процессе выбора своей траектории развития. Во многих случаях у обучающихся не сформирован осознанный выбор индивидуального пути развития тех компетенций, которые наиболее соответствуют потенциалу конкретной личности и её карьерным планам.

Имеются также противоречия в технологиях и методах формирования, в субъектах и целях индивидуализированного формирования компетенций на этапе обучения в вузе. Главным субъектом в индивидуализированной концепции должен стать сам обучаю-

щийся. Для этого у него должны быть развиты такие компетенции как самомотивация, способность ставить карьерные цели, выбирать стратегию своего профессионального развития, самоорганизация и самоуправление в обучении и развитии. Другим значимым субъектом должен выступить работодатель. Требуется активное привлечение работодателей к определению и систематической актуализации компетенций, к выработке индивидуализированных траекторий развития компетенций, в том числе с использованием менторства и коучинга со стороны практиков, их руководства практической деятельностью студентов в соответствии со сформированными заказами работодателей. Однако в российском опыте продолжает доминировать вуз как субъект, предлагая типовые схемы выбора достаточно формальных индивидуализированных траекторий. Это противоречит идеи индивидуализации формирования профессиональных компетенций.

2. Результаты оценки степени актуальности и выраженности групп противоречий представителями российских вузов. Проведенное исследование позволило подтвердить гипотезу о правомерности выделенных групп проблем, об их актуальности и выраженности в вузах. Результаты исследования представлены в таблице.

Степень актуальности и выраженности противоречий: результаты опроса экспертов (баллы)

Противоречия	Выраженность противоречия в текущий момент времени	Актуальность, значимость противоречия
Противоречие в понимании сущности компетенций со стороны вузов, работодателей, обучающихся	2,75	3,00
Противоречие в расставлении приоритетов в структуре компетенций (знаниях, навыках, мотивации и пр.) со стороны вузов, работодателей, обучающихся	3,25	3,50
Противоречие в понимании наиболее эффективных методов формирования компетенций со стороны вузов, работодателей, студентов	3,50	3,75
Противоречие в понимании содержания индивидуализированного формирования компетенций со стороны вузов, работодателей, студентов	4,25	4,00
Противоречие в востребованных методах индивидуализированного формирования компетенций со стороны вузов, работодателей, студентов	4,50	4,50
Противоречия в понимании субъектов и результатов индивидуализированного формирования компетенций со стороны вузов, работодателей, студентов	3,25	4,25
Противоречия в заявленной политике перехода к индивидуализации и фактической практикой индивидуализированного формирования компетенций в вузе	4,00	4,25

Результаты исследования говорят о том, что все выделенные проблемы, по мнению респондентов, выражены и значимы. В меньшей степени выраженными и значимыми отмечены проблемы противоречивой трактовки сущности компетенций. Более значимым считают респонденты рассогласования в структуре компетенций и в методах их формирования. И особенно значимыми и явно проявляемыми респонденты считают проблемы наличия противоречия в востребованных методах индивидуализированного формирования компетенций со стороны вузов, работодателей, студентов.

### Выводы

Подводя итоги исследования, необходимо отметить их вклад в развитие, как теории, так и практики в области формирования компетенций. Новизной с научной точки зрения является выявление и группировка проблем в таком пока еще мало изученном направлении, как индивидуализированное форми-

рование компетенций с учетом специфики вузовского этапа. С точки зрения практики важно признание факта, что существуют проблемы, мешающие результативному внедрению в деятельность вузов индивидуализированного формирования компетенций обучающихся. Понимание этих проблем и их последствий позволит более обоснованно подойти к управлению процессом внедрения индивидуализированного формирования компетенций на этапе обучения в вузе. Но для этого требуется более глубокое изучение проблем. В частности, важно расширить группу респондентов, включив в неё кроме сотрудников вузов еще и обучающихся, представителей работодателей. Важно зафиксировать проблемы с позиций интересов и взглядов этих разных групп. Также важно выявить актуальные и предпочтительные методы индивидуализированного формирования компетенций, в которых предусмотреть большую активность самих обучающихся и представителей работодателей.

### Библиографический список

1. Кибанов А.Я., Чуланова О.Л., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом. М.: Сер. Научная мысль, 2016. 156 с.
2. Кудрявцева Е.И., Голянич В.М. Акмеология управленческих компетенций: контекстность и концептуализация как факторы управленческой эффективности // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2012. Т. 5. № 1. С. 84-95.
3. Лазарева М.В., Губанова Е.В. Компетентный подход к подготовке управленческих кадров организации: современный взгляд на проблему // Znanstvena Misel. 2019. № 9-2 (34). С. 65-71.
4. Максименко Л.С., Дерновая А.О. Теоретические подходы к определению профессиональных и над-профессиональных компетенций в условиях современной экономики // Актуальные научные исследования в современном мире. 2019. № 1 (45). С. 30-34.
5. Спенсер-мл. Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы // пер. с англ. М.: НИРРО, 2005. 384 с.
6. Багманов И.Р., Хабарова Н.Г. Компетентный подход к профессиональному образованию: проблема реализации // Казанский педагогический журнал. 2009. №5. С. 12-16.
7. Ермаков Д.С. Компетентный подход в образовании // Педагогика. 2011. №4. С. 8-15.
8. Зимняя И.А. Компетентный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) // Высшее образование сегодня: реформы, нововведения, опыт. 2006. №8. С. 20-26.
9. Пецина И.А. Современные подходы к определению понятия «профессиональная компетенция» в психолого-педагогических исследованиях // Поволжский педагогический вестник. 2014. №3(4). С. 95-98.
10. Защитина Е.К. Формирование вузом профессиональных компетенций студентов с целью повышения уровня их профессиональной адаптации // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. 2018. Т 1. С. 27-30.
11. Одарич И.Н. Направленность учебного процесса на формирование профессиональных компетенций бакалавра с целью последующего выполнения им трудовых функций // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. №3(20). С. 162-165.