

Раздел I
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОНЦЕПЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Part I. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ANALYSIS
OF THE CONCEPT OF PROFESSIONAL EDUCATION

РЕФЛЕКСИВНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ
В НЕПРЕРЫВНОМ ИННОВАЦИОННОМ ОБРАЗОВАНИИ. Ч. 1

REFLEXIVE-PROFESSIONAL COMPETENCE
IN LIFELONG INNOVATIVE LEARNING. P. I

УДК 378.1:001

DOI: 10.15372/PEMW20160102

О. И. Лаптева

*Сибирский институт управления – филиал
Российской академии народного хозяйства и госу-
дарственной службы при Президенте Российской
Федерации, Новосибирск, Российская Федерация,
e-mail: lapteva_r@rambler.ru*

Lapteva, O. I.

*Siberian Institute of Management – the branch of the
Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration, Novosibirsk, Russian
Federation, e-mail: lapteva_r@rambler.ru*

В. И. Панарин

*Институт дополнительного профессионального
образования ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ, Ново-
сибирск, Российская Федерация, e-mail: idpo@ngs.ru*

Panarin, V. I.

*Institute of Further Training in Novosibirsk State
Agrarian University, Novosibirsk, Russian Federation,
e-mail: idpo@ngs.ru*

Аннотация. *Идея развития рефлексивно-про-
фессиональной компетентности в непрерывном
инновационном образовании есть выражение на-
стоятельного веления времени, ибо сегодняшний
и прогнозируемый на ближайшие десятилетия
уровень развития человеческой цивилизации не-
отделим от ускоренного наращивания интел-
лектуального потенциала человечества, от до-
стижения качественно нового состояния его
духовной культуры. Комплексное педагогическое,*

Abstract. *The idea of developing reflexive-profession-
al competence in lifelong innovative learning is the
expression of the imperative of our time, because the
present level of development of human civilization and
the level predictable for next decades are inseparable
from accelerated growth of the intellectual potential
of mankind and from achieving a qualitatively new
state of its spiritual culture. Complex pedagogical, psy-
chological and acmeological research of such a com-
plicated fundamental problem, as the development of*

психолого-акмеологическое изучение сложной фундаментальной проблемы как развитие рефлексивно-профессиональной компетентности в непрерывном инновационном образовании опирается на концептуально-теоретические достижения современного высшего образования, что требует учета методологии взаимодействия гуманитарных наук и их взаимосвязи с профессиональной практикой. Системообразующим фактором развития рефлексивно-профессиональной компетентности в непрерывном инновационном образовании является культивирование рефлексии и компетентности. В связи с этим развитие рефлексивно-профессиональной компетентности в непрерывном инновационном образовании становится предметом специального комплексного исследования. Развитие рефлексивно-профессиональной компетентности в непрерывном инновационном образовании носит закономерный характер и состоит в том, что рефлексия служит механизмом анализа профессионального опыта, способствует преодолению трудностей в профессиональной деятельности, детерминирует развитие профессиональных компетенций, создает условия личностно-профессионального развития и прямо коррелирует с акмеологическими достижениями человека. Рефлексия как условие развития рефлексивно-профессиональной компетентности, как механизм анализа опыта и, наконец, как компонент в структуре профессиональных способностей является устойчивой дефиницией непрерывного инновационного образования.

Ключевые слова: рефлексия, педагогические и психолого-акмеологические механизмы рефлексии, компетенции, развитие рефлексивно-профессиональной компетентности в непрерывном инновационном образовании, методологические принципы концепции развития рефлексивно-профессиональной компетентности.

Для цитаты: Лаптева О.И., Панарин В.И. Рефлексивно-профессиональная компетентность в непрерывном инновационном образовании. Ч. 1 // Профессиональное образование в современном мире. 2016. Т. 6. № 1. С. 9–17. DOI: 10.15372/PEMW20160102.

reflexive-professional competence in lifelong innovative learning, rests on conceptual theoretical achievements of modern higher education, which requires taking into account the methodology of interaction of the Humanities and their interconnections with professional practice. The systematically important factor of developing reflexive-professional competence in lifelong innovative learning is the cultivation of reflection and competence. In this context, development of reflexive-professional competence in lifelong innovative learning becomes the subject matter of specific complex research. Development of reflexive-professional competence in lifelong innovative learning is of consistent nature and lies in the fact that reflection serves as a mechanism for analyzing professional experience, contributes into overcoming difficulties in professional activity, determines the development of professional competences, creates conditions for personal and professional development and directly correlates with acmeological achievements of a person. Reflection as a condition of developing reflexive professional competence, as a mechanism of analyzing experience and, finally, as a component in the structure of professional abilities is an invariable definition of continuing innovative education.

Key words: reflection, pedagogical and acmeological mechanisms of reflection, competences, development of reflexive-professional competence in lifelong innovative learning, methodological principles of the conception of reflexive-professional competence development.

For citation: Lapteva O.I., Panarin V.I. Reflexive-professional competence in lifelong innovative learning. P. I. Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world. 2016, vol. 6, no. 1. pp. 9–17 (in Russ, abstr. in Engl.). DOI: 10.15372/PEMW20160102.

Постановка задачи. Обозначить категориально-онтологические рамки развития рефлексивно-профессиональной компетентности в непрерывном инновационном образовании.

Методология и методика исследования. Рассмотреть методологические принципы концепции развития рефлексивно-профессиональной компетентности в непрерывном инновационном образовании.

Педагогические и психолого-акмеологические механизмы рефлексии.

Понятие «рефлексия» достаточно распространено в психолого-педагогической литературе, особенно в связи с определением сущности профессиональной деятельности.

Рефлексия позволяет мыслить по-новому, не по прежним образцам, открывая новые горизонты мышлению и действию. Она вынуждает сознание перестраиваться, искать новые основания и создавать новые идеальные объекты. В сравнении с линейностью предметно-ориентированного мышления рефлексивное сознание движется по кругу, когда поворот назад оказывается одновременно преодолением прошлого и предвосхищением будущего.

Наиболее значительный вклад в исследование рефлексии внесла отечественная психология. Более глубоко рефлексия стала изучаться только во второй половине XX столетия. И. Н. Семенов выделяет следующие причины, почему процесс рефлексии столь длительное время не был объектом психологического изучения:

1) до первой половины XX в. понятие «рефлексия» использовалось при анализе отдельных психологических процессов, прежде всего мышления и памяти;

2) рефлексивный процесс с трудом вписывался в понятийный аппарат экспериментальной психологии из-за своей связи с самонаблюдением как с якобы единственным источником психологического познания;

3) даже развитие в XX в. функционалистской ориентации в психологии не позволило экспериментально выделить рефлексю как особую психологическую функцию в силу неразработанности методологической базы для исследования;

4) не было осуществлено философской проработки понятия «рефлексия» в контексте проблемы сознания и деятельности, что создало бы теоретические предпосылки его применения в познавательных процессах [1].

Результаты. Выделяется четыре основных аспекта в исследовании рефлексии: кооперативный, коммуникативный, личностный и интеллектуальный. Первые два аспекта актуальны при изучении коллективных форм деятельности и опосредствующих их процессах общения, а два других – при изучении индивидуальных форм проявления мышления и сознания.

Кооперативный аспект рефлексии исследовался в рамках психологии управления в таких пограничных с ней науках и областях практики, как педагогика, проектирование, дизайн, эргономика, спорт. Знание особенностей кооперативного аспекта позволяет, в частности, проектировать деятельность с учетом необходимости координации профессиональных позиций и групповых ролей субъектов, а главное – обеспечивать координацию их совместных действий.

Коммуникативный аспект рефлексии отражен в социально-психологических исследованиях. Г. М. Андреева пишет, что «в социальной психологии под рефлексией понимается осознание действующим индивидом того, как он воспринимается партнером по общению», но, по ее мнению, «здесь слово “рефлексия” употребляется... в несколько условном смысле» [2, с. 145].

Личностный аспект рефлексии представлен в работах И. Н. Семенова, С. Ю. Степанова и др. Рефлексия в данном случае понимается как процесс переосмысления, механизма «не только дифференциации в каждом развитом и уникальном человеческом “Я” его различных подструктур (типа: “Я” – физическое тело, “Я” – биологический организм, “Я” – социальное существо, “Я” – носитель определенной культуры и др.), но и интеграции “Я” в неповторимую целостность...» [3, с. 62–78].

Для научного описания рефлексии в качестве исходной используется одна из основных категориальных оппозиций теории деятельности: «процесс – механизм». Г. П. Щедровицкий предлагает рассматривать рефлексю с точки зрения «идеи кооперации деятельностей». На основании этой идеи строится схема «рефлексивного выхода» за рамки деятельности в случае невозможности ее осуществления. Обретая новую деятельность, индивид получает средства «строить смыслы», исходя из которых он понимает и описывает прежнюю деятельность. Вторая, новая деятельность рефлексивно поглощает первую как материал. Механизм такого поглощения позволяет создавать системы кооперации деятельностных позиций [4].

Рефлексивный компонент в процессе дискурсивного решения задач проявляется в таких видах, как рефлексия экстенсивная, интенсивная и конструктивная.

Экстенсивная рефлексия контролирует и определяет очевидное для субъекта содержание проблемной ситуации, реализуясь в форме установок к предстоящим очевидным, не вызывающим сомнений действиям и фиксации действий и достигнутых промежуточных результатов.

Интенсивная рефлексия выявляет неясные моменты в проблемной ситуации, реализуясь в форме вопросов к неочевидным моментам в предметном движении, позволяющих понять субъекту

екту проблемную ситуацию, и оценок различных особенностей поиска, также выражающих отношение субъекта к отдельным фрагментам содержания.

Конструктивная рефлексия определяет целостное преобразование содержания мышления. Реализуется в процессе мыслительного поиска в форме предположений и утверждений, составляющих обычно единый смысловой комплекс.

В повседневной профессиональной деятельности на эмпирическом уровне фрагментарно и спонтанно осуществляется рефлексия собственной деятельности, наиболее эффективная в том случае, когда рефлексивная способность высоко развита и может быть свободно актуализирована в профессиональной деятельности. Рефлексивная способность – это способность осуществлять субъектом рефлексии по отношению к различным видам и областям собственной активности, профессиональной деятельности и социальной практики. Иначе говоря, способность придавать качество рефлексивности любому процессу и функциональной структуре. Рефлексивность есть качество, свойство типа личности, ценностной ориентации, способа жизнедеятельности, особенностей общения людей и их взаимодействия, в процессе осуществления которых и разворачивается рефлексия.

Готовность к рефлексии можно охарактеризовать как рефлексивную компетентность. Это сравнительно новое понятие в рефлексивной психологии, представляющее собой сложное образование, поскольку субъект может рефлексировать по разным основаниям, соответствующим видам рефлексии. Рефлексивная компетентность состоит в осведомленности, позволяющей переосмысливать и преодолевать стереотипы мышления и создавать новые содержания с целью саморазвития и совершенствования профессиональной деятельности. Наличие готовности и способности к рефлексии, по мнению С.Ю. Степанова, О.А. Полищук, и составляет сущность рефлексивной компетентности [5].

И.Н. Семенов и его ученики предложили следующее определение рефлексивной компетентности: качество личности, позволяющее наиболее эффективно и адекватно осуществлять рефлексивные процессы, реализовывать рефлексивную способность, что обеспечивает процесс развития и саморазвития, способствует творческому подходу к деятельности, достижению ее максимальной результативности [6].

Рефлексивная компетентность в ходе творческого процесса мышления организует рефлексивные процессы, направленные на решение задачи и устранение возникающих интеллектуальных, личностных, коммуникативных и кооперативных противоречий. Рефлексивная компетентность – это своего рода резерв творческих способностей личности, обеспечивающий построение некоторой метасистемы, функция которой заключается в корректировке рефлексивных процессов с целью повышения их результативности и эффективности (каждому типу рефлексии соответствует тип рефлексивной компетентности – интеллектуальной, личностной, кооперативной и коммуникативной).

Условием профессионального роста является развитие всех видов рефлексивной компетентности, их всестороннее взаимодействие. Такое развитие необходимо осуществлять в рамках профессиональной рефлексии, компетентностного и рефлексивно-гуманистического подходов к разработке инновационно-рефлексивных образовательных практик с учетом исследований психологии, педагогики, акмеологии, изучающих феномены, условия наиболее эффективного формирования и достижения высшего профессионального мастерства.

Интерес к феномену профессиональной рефлексии отмечается в последнее время в педагогическом и психолого-акмеологическом направлениях. Особое место она занимает при изучении различных видов профессионального мышления и деятельности, а также профессионального самоопределения и профессионального мастерства.

Профессиональная рефлексия – необходимый механизм профессионального самоопределения и становления. Уровень ее сформированности выступает показателем перехода профессиональной деятельности на личностно-смысловой уровень, фактором актуализации развития профессиональной культуры.

Компетенции и рефлексивно-профессиональная компетентность

Компетенции представляют критерии выполнения работы способом, который наиболее понятен специалистам, определяют, что нужно сделать для развития организации, и носят практическую направленность.

В образовательной практике в понимании терминов «компетенция» и «компетентность» нет единства. По этой причине следует сравнить эти понятия.

Термин «компетентность» (от лат. *competens* – соответствующий), как и термины «компетентный» и «компетенция», активно используются в научной литературе. Однако в «Словаре иностранных слов» и «Словаре русского языка» представлены только термины «компетенция» и «компетентный». В «Словаре русского языка» понятие «компетенция» определяется так: «1. Круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен. 2. Круг чьих-нибудь полномочий, прав...». Понятие «компетентный» имеет следующее толкование: «1. Знающий, осведомленный, авторитетный в какой-либо области... 2. Обладающий компетенцией (во 2-м знач.) ...» В «Словаре иностранных слов» под «компетенцией» в одном из значений понимается круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, опытом, а слово «компетентный» толкуется как «знающий, сведущий в определенной области».

Таким образом, согласно «Словарю иностранных слов» компетентный человек должен не просто обладать знаниями, но и уметь их применять на практике.

Исследования, посвященные ключевым компетенциям личности как образовательного результата системы профессионального образования, показывают, что наиболее часто при определении понятия компетентности используются такие родовые понятия, как «способность» и «готовность». Компетентность также традиционно связывают с основывающимся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленным опытом социально-профессиональной жизнедеятельности человека [7, с. 34–42].

Из множества определений понятий «компетентность» и «компетенция» выделим основные:

1) компетентность – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи профессиональной деятельности [8];

2) компетенция – способность субъекта деятельности выполнять функции в соответствии с производственными стандартами [9];

3) компетенции – опредмеченные в деятельности компетентности работника; круг вопросов, в которых субъект хорошо осведомлен, круг его полномочий, прав [8].

4) компетенция – интегрированное сочетание знаний, способностей и установок, позволяющее человеку осуществлять профессиональную деятельность в современной трудовой среде [10].

Г.П. Щедровицкий убежден, что обучение с целью приобретения компетентности должно быть направлено на формирование «Я»-концепции, расширение картины мира. Иначе говоря, именно развитие самосознания, самоопределения и саморефлексии станет фундаментом для других компетенций специалиста.

Компетенции не сводятся ни к знаниям, ни к умениям, ни к навыкам. Так, компетенции отличаются от знаний тем, что существуют в виде деятельности, а не только информации о ней; от умений – тем, что обладают свойством переноса, т.е. используются при решении разного рода задач и в различных ситуациях; от навыков – тем, что они осознаны и не автоматизированы, что позволяет действовать как в типовой, так и в нестандартной ситуации.

В.Д. Шадриков отмечает, что компетенции характеризуют деятельность, а компетентность – субъекта деятельности. Компетентность является качественной характеристикой формирующейся личности (результат саморазвития человека), мерой освоения компетенций, а компетенции – средством описания предметов и видов деятельности специалиста, значимыми идентификаторами результатов обучения [8].

Профессиональная компетентность – одна из составляющих профессионализма деятельности. В определениях профессионализма личности нет такой характеристики, как «личностная компетентность», однако в действительности достаточно распространенное понятие «инварианты профессионализма» можно рассматривать в качестве тождественного понятию личностной компетентности.

Понятия «профессиональная компетентность» и «личностная компетентность» достаточно широки, поэтому не всегда разделяются: например, некоторые авторы включают личностную компетентность в профессиональную как ее структурный компонент. Между тем личностная

компетентность связана с самореализацией личности во всех сферах ее жизнедеятельности, а не только в профессиональной деятельности; профессиональная компетентность не входит полностью в личностную. Таким образом, понятия «профессиональная компетентность» и «личностная компетентность» следует считать близкими, пересекающимися.

Профессионализм специалиста, по А.К. Болотовой, оценивается как единство профессиональных установок и компетенций, методической, социально-психологической компетентности и таких ее составляющих, как коммуникативная и временная компетентность, во многом дополняющих друг друга.

Специальная (профессионально-предметная) компетентность предполагает высокий уровень профессиональных знаний и готовность находить решение проблем в различных условиях, способность брать на себя ответственность в экстремальных ситуациях, мобильность и открытость к инновационным технологиям.

Методическая компетентность включает умение передавать свой профессиональный опыт другим, готовность быть наставником, учителем, а также постоянно самосовершенствоваться в своей профессиональной деятельности, мобильность в позиционировании на рынке труда, открытость к инновациям.

Социально-психологическая компетентность – это умение работать в команде, создавать комфортную атмосферу в межличностных взаимодействиях и командный настрой в достижении общих целей, планировать совместные действия.

Коммуникативная компетентность требует наличия комплекса коммуникативно-личностных свойств и умений, позволяющих успешно взаимодействовать с другими участниками деятельности. Чтобы быть коммуникативно компетентным, необходимы знание этико-психологических норм и законов межличностного общения, ориентация на собеседника, понимание и принятие человека, умение установить контакт в межличностном взаимодействии.

Временная компетентность понимается как адекватность временных восприятий (чувство времени) и владение навыками планирования времени, способность рационально определять временные приоритеты и лимиты межличностного общения, не пренебрегать временем другого в межличностных отношениях, использовать технологии тайм-менеджмента, включая умение делегирования полномочий в социальных коммуникациях [11, с. 19–26].

А.А. Деркач предлагает психолого-акмеологическую модель личностно-профессионального развития, включая в нее две подструктуры: профессионализм личности и профессионализм деятельности [12].

К профессионализму личности исследователь относит: освоение новых технологий и алгоритмов решения профессиональных задач (анализа, прогноза и принятия решений), совершенствование стиля деятельности, формирование акмеологических вариантов профессионализма, развитие личностно-деловых качеств (исполнительность, инициативность, дисциплинированность, нормативность, организованность), раскрытие потенциала личности, изменение системы мотивов и ценностей.

К профессионализму деятельности исследователь относит: повышение профессиональной компетентности (расширение системы профессиональных знаний), совершенствование системы профессиональных умений (освоение новых технических средств деятельности, новых компьютерных и информационных технологий, развитие коммуникативных умений).

В предложенных классификациях акцент делается на личностные и общепрофессиональные компетенции, поскольку они служат основой не только совершенствования человека, но и постоянной самоактуализации в процессе профессиональной деятельности.

Описание компетенций позволяет достаточно понятно и логично проектировать программы обучения и создавать профессиональные стандарты. Понятие профессионального стандарта деятельности соотносится с применением набора компетенций, с такими компонентами, как мотивы и ценности, с одной стороны, и знания и навыки – с другой.

Компетентность нельзя трактовать как сумму предметных знаний и умений. Это приобретаемое в ходе обучения новое качество, связывающее между собой знания и умения и множество характеристик качества подготовки, в том числе и способность применять полученные знания и умения на практике.

Профессиональная компетентность специалиста определяется набором его компетенций, которые могут проявляться в условиях профессиональной деятельности. Успешность деятельности зависит от организационного окружения с его культурой, социальной средой, особенностями коммуникации; требований выполняемой деятельности; ценностей, знаний, мотивов самого индивида.

Компетентным можно считать специалиста, адекватного в плане профессиональных способностей и опыта процессу профессиональной деятельности, причем направленность данного процесса практически не имеет значения: деятельность может быть как инновационной, так и традиционной. Главное, чтобы объективные параметры и субъективные свойства структуры профессиональной деятельности были адекватны друг другу – тогда их совокупность будет предопределять результативность деятельности и, следовательно, компетентность специалиста, т.е. профессиональную компетентность.

Выводы. Анализ изложенного материала позволяет сделать вывод, что профессиональная компетентность относится к личности, включает в себя определенный набор специальных и ключевых компетенций, проявляется в профессиональных знаниях, умениях и навыках, обеспечивает эффективность профессиональной деятельности, может развиваться и, следовательно, диагностироваться.

Большинство исследователей считают профессиональную компетентность многопараметрической и интегральной характеристикой. Однако это характеристика не только деятельности, но и личности, поэтому точнее профессиональную компетентность следует трактовать как подвижное динамичное психологическое образование.

Деятельность компетентного специалиста качественно изменяется вследствие рефлексивных процессов. В ходе рефлексии специалист может эффективно использовать собственные ресурсы для корректировки деятельности. В результате компетентность субъекта приобретает системные качества, благодаря которым возможен перенос и адаптация знаний, навыков, умений профессионала в новые условия. Стало быть, специалист может осуществлять свою профессиональную деятельность в меняющихся условиях.

Проведенный анализ позволяет сформировать понятие рефлексивно-профессиональной компетентности.

Рефлексивно-профессиональная компетентность – профессиональное качество личности, позволяющее наиболее эффективно и адекватно осуществлять рефлексивные процессы, реализовывать рефлексивные способности, обеспечивая тем самым саморазвитие и профессиональное развитие личности, способствуя творческому подходу к профессиональной деятельности.

Выделим показатели проявления рефлексивно-профессиональной компетентности: 1. Критичность мышления субъекта профессиональной деятельности, формируемая в особых учебных ситуациях, требующих рецензирования, оценки, высказывания личного мнения. Задачи с многовариантными решениями, всегда требующие предварительной оценки, не так уж часто встречаются в традиционном обучении. А если преподаватель авторитарен, считает единственно верной собственную точку зрения, не допускает сомнений, критичность мышления не формируется. 2. Стремление субъекта профессиональной деятельности к доказательности, к обоснованию своей позиции. 3. Рефлексивные способности и стремление ставить вопросы. 4. Стремление и способность вести рефлексивный профессиональный диалог. 5. Готовность к адекватной самооценке.

Таким образом, рефлексивно-профессиональная компетентность может означать: владение рефлексивными и профессиональными знаниями; рефлексивное понимание профессиональных проблем; адекватное и эффективное применение рефлексивных способностей при успешном решении профессиональных задач.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Семенов И. Н. Рефлексивно-творческое развитие в профессиональном образовании // Образование и культура / отв. ред. И. С. Ладенко. Новосибирск, 1996. С. 82–102.
2. Андреева Г. М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 1996.
3. Семенов И. Н., Степанов С. Ю., Байер И. В. Рефлексивно-акмеологическая диагностика и развитие творческого потенциала // Проблемы эксперимента в психологии / под ред. А. А. Деркача, Р. Л. Кричевского. М.: РАГС, 1998. С. 62–78.

4. Щедровицкий Г. П., Котельников И. С. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности // Нововведения в организациях: тренинг-семинар ВНИИСИ. М., 1993.
5. Степанов С. Ю., Полищук О. А., Семенов И. Н. Развитие рефлексивной компетентности кадров управления (методические рекомендации) / под ред. А. А. Деркача. М.: РАГС, 1996.
6. Лаптева О. И., Куликова С. Г. Внедрение рефлексивных методик в дополнительном профессиональном образовании // Профессиональное образование в современном мире. 2012. № 3 [6]. С. 140–146.
7. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.
8. Шадриков В. Д. Мир внутренней жизни человека. М.: Логос, 2006.
9. Кондратьев В. В., Лунев Ю. А. HR-инжиниринг. Как построить современную модель организации деятельности персонала. М.: Эксмо, 2007.
10. Байденко В. И., Оскарссон Б. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. М., 2002. С. 22–46.
11. Болотова А. К., Башкин Е. Б. Самосознание и развитие личности как «особый временной момент» // Культурно-историческая психология. 2009. № 1. С. 19–26.
12. Деркач А. А., Зазыкин В. Г., Семенов И. Н. Акмеология. Серия: Учебники Российской академии государственной службы при Президенте РФ. Председатель редакционного совета Д. А. Медведев. М.: РАГС, 2006.

REFERENCES

1. Semenov I. N. *Refleksivno-tvorcheskoe razvitie v professionalnom obrazovanii* [Reflexive and creative development in professional education]. *Obrazovanie i kultura* [Education and culture]. Novosibirsk, 1996. pp. 82–102.
2. Andreyeva G. M. *Sotsialnaya psikhologiya* [Social psychology]. Moscow, Aspect Press, 1996.
3. Semenov I. N., Stepanov S. Iu., Bayer I. V. *Organizatsionno-deyatelnostnaya igra kak novaya forma organizatsii i metod razvitiya kollektivnoy mysledeyatlnosti* [Organizational and activity game as a new form of organization and development of group thinking]. *Novovvedeniya v organizatsiyah: trening-seminar VNIISI* [Innovations in the organizations: a workshop at VRI]. Moscow, 1993.
4. Tshedrovitsky G. P., Kotelnikov I. S. *Organizatsionno-deyatelnostnaya igra kak novaya forma organizatsii i metod razvitiya kollektivnoy mysledeyatlnosti* [Organizational and activity game as a new form of organization and development of group thinking]. *Novovvedeniya v organizatsiyah: trening-seminar VNIISI* [Innovations in the organizations: a workshop at VRI]. Moscow, 1993.
5. Styepanov S. Iu., Polishchuk O. A., Semenov I. N. *Razvitie refleksivnoy kompetentnosti kadrov upravleniya (metodicheskie rekomendatsii)* [Development of reflexive competence of personnel management (methodological guidance)]. Moscow, RAPA, 1996.
6. Lapteva O. I., Kulikova S. G. [Introduction of reflexive methods in further training]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2012, no. 3 [6]. pp. 140–146 (in Russ).
7. Zimnyaya I. A. [Key competences as a new paradigm of results in education]. *Vysshee obrazovanie segodnya = Higher education today*, 2003, no. 5. pp. 34–42 (in Russ).
8. Shadrikov V. D. *Mir vnutrenney zhizni cheloveka* [The inner world of man]. Moscow, Logos Publ., 2006.
9. Kondratyev V. V., Lunev Iu. A. *HR-inzhiniring. Kak postroit sovremennuyu model organizatsii deyatelnosti personala* [HR-engineering. How to build the modern model of staff activity]. Moscow, “Eksmo” Publ., 2007.
10. Baydenko V. I., Oskarsson B. *Bazovye navyki (klyucheveye kompetentsii) kak integriruyushchiy factor obrazovatel'nogo protsessa* [Key competence as an integrative factor of education]. *Professionalnoe obrazovanie i formirovanie lichnosti spetsialista* [Professional education and formation of professional specialist]. Moscow, 2002. pp. 22–46.
11. Bolotova A. K., Bashkin E. B. [Self-comprehension and development of a personality as a “special temporary moment”]. *Kulturno-istoricheskaya psikhologiya = Cultural and historical psychology*, 2009, no. 1. pp. 19–26 (in Russ).
12. Derkach A. A., Sasikin V. G., Semenov I. N. *Akmeologiya. Seriya: Uchebniki Rossiyskoy akademii gosudarstvennoy sluzhby pri prezidente RF. Predsedatel redaktsionnogo soveta D. A. Medvedev* [Acmeology. Series: Textbooks of Russian Presidential Academy of Public Administration. Chairman of Editorial Council is D. A. Medvedev]. Moscow, RAPA, 2006.

Информация об авторах

Лаптева Ольга Ильинична – кандидат психологических наук, доцент кафедры теории и истории государства и права Сибирского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (630102, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, 6, e-mail: lapteva_r@rambler.ru).

Панарин Владимир Иванович – доктор философских наук, доцент, зам. директора, Институт дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ (630039, г. Новосибирск, ул. Никитина, 149, e-mail: idpo@ngs.ru).

Принята редакцией: 01.11.2015

Information about the authors

Olga I. Lapteva – Candidate of Psychology, Associate Professor at the Chair of Theory And History of State and Law at Siberian Institute of Management – the branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (6 Nyzhegorodskaya Str., 630102 Novosibirsk, e-mail: lapteva_r@rambler.ru).

Vladimir I. Panarin – Doctor of Philosophic Sc., Associate professor, at the Institute of Further Training at Novosibirsk State Agrarian University (149 Nikitina Str., 630039 Novosibirsk, e-mail idpo@ngs.ru).

Received: 01.11.2015