

21	Способность слушать других людей и принимать во внимание то, что они говорят																		
22	Готовность разрешать другим людям принимать самостоятельные решения																		
23	Способность разрешать конфликты и смягчать разногласия																		
24	Способность к написанию методических учебных пособий																		
25	Терпимость, толерантность																		
26	Готовность к защите кандидатской/докторской диссертации																		
27	Готовность заниматься организационным и общественным планированием																		
28	Коммуникабельность																		
29	Стремление к самосовершенствованию																		
30	Способность к написанию научных трудов (статей, монографий)																		
31	Требовательность																		
32	Гражданственность																		
33	Справедливость																		
34	Партнерское отношение к окружающим																		
35	Готовность идти на риск																		

УДК 378 + 316.7 + 37.0

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАНИЯ: ТРЕНИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

О. И. Лаптева (Новосибирск)

В статье представлен анализ исследований в рамках Болонского процесса, в результате которых были выделены ключевые компетенции, обладание которыми должны демонстрировать специалисты. Приводится и анализируется понятие профессионального стандарта деятельности, который в современном понимании описывает квалификацию

Лаптева Ольга Ильинична – кандидат психологических наук, доцент кафедры теории и истории государства и права Сибирской академии государственной службы.
630102, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, д. 6.
E-mail: lapteva_r@rambler.ru

специалиста в терминах компетенций. Анализируются теоретические подходы к пониманию профессиональных компетенций. Рассматриваются возможности использования тренинговых технологий в формировании профессиональных компетенций субъектов образования.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, профессиональная компетентность, компоненты компетентности, модель профессиональной компетентности, тренинговые технологии.

PROFESSIONAL COMPETENCIES OF THE SUBJECTS OF EDUCATION: THE TRAINING TECHNOLOGIES

O. I. Lapteva (Novosibirsk)

The article presents an analysis of research in the framework of the Bologna process. As a result, there are indicated the key competencies which the specialists have to possess. The conception of a professional standard of activity is given and analyzed, which describes, in modern understanding, the qualifications of the specialist in terms of competencies. Theoretical possibilities of using the training technologies in the formation of professional competencies of the subjects of education are considered.

Key words: competence, competencies, professional competence, the components of competence, the model of professional competence, training technologies.

Своевременными и весьма актуальными становятся вопросы подготовки специалистов, готовых и способных решать сложные социально-экономические задачи развития общества. Новый тип экономики предъявляет особые требования к специалистам, среди которых все большее значение приобретают требования системно организованных профессиональных интеллектуальных, рефлексивных умений, позволяющих успешно организовывать деятельность в широком социально-экономическом и культурном контекстах. Как отмечает Дж. Равен, за последнее время произошли такие перемены, которые требуют нового взгляда на понимание природы общества, компетентности специалиста, его предрасположенности к анализу работы новых институтов общества, готовности специалиста к эффективному выполнению своей роли в обществе [1].

Общим языком описания подходов к обеспечению подготовки специалиста в мировом образовательном пространстве признан язык компетенций.

В результате исследований в рамках Болонского процесса были выделены и распределены по блокам компетенции, обладание которыми должны демонстрировать выпускники первого и второго уровня: общие компетенции (инструментальные, межличностные, системные); специальные компетенции, разнесенные по уровням.

К инструментальным компетенциям относятся: способность к анализу и синтезу; навыки управления информацией; способность решать проблемы; способность принимать решения.

Межличностными компетенциями являются: способность к критике и самокритике; способность работать в команде; способность работать в

междисциплинарной команде; способность взаимодействовать с экспертами в других предметных областях; способность воспринимать межкультурные различия; способность работать в международном контексте; приверженность этическим ценностям.

К системным компетенциям относятся следующие: способность применять знания на практике; исследовательские способности; способность к обучению; способность к адаптации к новым ситуациям; способность к генерации новых идей (творчеству); способность к лидерству; понимание культур и обычаев других стран; способность работать автономно; способность к разработке проектов и их управлению; способность к инициативе и предпринимательству; ответственность за качество; воля к успеху.

Язык компетенций интерпретируется как единый (согласованный) язык для описания академических и профессиональных профилей и уровней образования. Считается, что он является наиболее адекватным для описания результатов профильной деятельности. Например, компетенции и компетентности признаны ведущими критериями подготовленности современного специалиста.

Возникновение термина «компетенция» принято возводить к исследованиям известного американского лингвиста Н. Хомского, который отмечал, что «...мы проводим фундаментальное различие между компетенцией (знанием своего языка говорящим – слушающим) и употреблением (реальным использованием языка в конкретных ситуациях). Только в идеализированном случае употребление является непосредственным отражением компетенции» [2].

В работах других специалистов содержание термина «компетенция» наполняется собственно личностными составляющими, включая мотивацию [3].

Существуют серьезные разночтения в понимании самих терминов «компетенция» и «компетентность». Среди множества определений можно выделить следующие:

– компетентность – это новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, которые позволяют успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности [4];

– компетенции – опредмеченные в деятельности компетентности работника; круг вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен, круг чьих-нибудь полномочий, прав [4];

– компетенция – интегрированное сочетание знаний, способностей и установок, позволяющее человеку выполнять трудовую деятельность в современной трудовой среде [5].

Единое мнение о содержательных компонентах компетентности отсутствует. Обобщая теоретический и практический опыт, исследователи склонны выделять следующие ее составляющие:

– мотивационный компонент – психологические факторы, которые побуждают, направляют, поддерживают и прекращают специфические виды деятельности;

– Я-концепция: установки, ценности, Я-образ человека, его картина мира, элементы самосознания;

- профессиональные знания/опыт. Информация, которой обладает человек в определенных областях;
- конкурентоспособность; способность качественно выполнять определенную физическую или умственную задачу;
- психофизиологические особенности (или свойства); Физические характеристики и соответствующие реакции на ситуации или информацию.

Определение понятия «компетентность» предложил Ю. Г. Татур: «компетентность специалиста – это проявление на практике его стремления и способности реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личные качества и др.) для успешной продуктивной деятельности в профессиональной и социальной сфере, осознавая социальную значимость и личную ответственность за результаты этой деятельности, необходимость ее постоянного совершенствования» [6].

Советом Европы в 1996 г. выделено пять ключевых компетенций, которыми должны обладать специалисты: социальные и политические компетенции для развития демократических институтов; компетенции для жизни в поликультурной среде; мастерство устной и письменной коммуникации; компетенции доступа к информации; способность учиться на протяжении всей жизни.

В исследованиях В. Д. Шадрикова анализируются различные подходы к классификациям и определению компетенций и профессиональной подготовке специалиста. Автор предлагает выделять три группы компетенций: социально-личностные компетенции; общепрофессиональные компетенции; специальные компетенции [4].

В современных образовательных сферах деятельности профессионализм специалиста оценивается как единство его собственно-профессиональных установок и компетенций, методической, социально-психологической компетентности и коммуникативной компетентности, которые зачастую в деятельности профессионала носят комплиментарный характер и во многом совпадают.

Так, профессиональная компетентность означает высокий уровень профессиональных знаний и готовность находить конструктивные решения проблем в различных условиях, включая способность брать на себя ответственность в экстремальных ситуациях, мобильность, готовность к реализации инноваций.

Методическая компетентность включает умение передавать свой профессиональный опыт другим, готовность стать наставником, помогающим осваивать сложные элементы профессиональных знаний и навыков, но также и готовность к постоянному самосовершенствованию в освоении новых знаний, мобильность в изменении профессионального позиционирования на рынке труда, неприятие ригидности к инновациям.

Социально-психологическая компетентность предполагает умение работать в команде, создавать атмосферу комфортных межличностных взаимодействий, командный настрой в достижении общекомандных целей, осуществлять планирование совместных действий и прогнозировать долгосрочные стратегии развития кадрового потенциала.

Коммуникативная компетентность требует наличия определенного комплекса коммуникативно-личностных свойств и умений, обеспечиваю-

щих успешное взаимодействие в общении, что предполагает знание норм и законов межличностного общения, ориентации на собеседника и его понимания, умения установить контакт в межличностном взаимодействии.

В теории и методологии обучения в соответствии с потребностями рынка подготовке специалистов уделяется большое внимание. Так, в трудах А. К. Марковой профессиональная компетентность становится предметом специального всестороннего рассмотрения. В структуре компетентности она выделяет четыре блока: профессиональные (объективно необходимые) знания; профессиональные (объективно необходимые) умения; профессиональные позиции, установки, требуемые профессией; личностные особенности, обеспечивающие овладение профессиональными знаниями и умениями [7].

В более поздней работе автор уже выделяет специальную, социальную, личностную и индивидуальные разновидности профессиональной компетентности. Л. М. Митиной акцент делается на социально-психологический и коммуникативный аспекты компетентности. По ее мнению, понятие «компетентность» включает «знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в деятельности, общении, развитии (саморазвитии) личности». Соответственно, автор выделяет две подструктуры: деятельностьную и коммуникативную [8].

Интерес представляет разработка социальных компетенций. И. А. Зимняя предлагает три основания для ее рассмотрения. Первое соотносится с собственно личностной характеристикой работника. В ней одним из определяющих критериев является соответствие гуманистического потенциала данному роду деятельности. Второе – компетентность работника, включающая специальные знания и умения не только в конкретной области работ (например, образование), но и в тех ее сферах, которые прямо или косвенно с ней связаны (например, семейные отношения). Третьим основанием предлагаемого подхода к общей характеристике работника является его умение устанавливать адекватные межличностные и конвенциональные отношения в различных ситуациях общения. [9]

В соответствии с методикой И. А. Зимней компетентностная модель обладает двухмерной структурой. Элементы модели имеют две координаты (компетенция, компонент компетенции), которые могут быть представлены в следующем виде. Ключевые компетенции в сфере самостоятельной познавательной деятельности; коммуникативной деятельности; профессиональной деятельности; социально-бытовых отношений; культурно-досуговой деятельности. Компоненты компетенций: мотивационный – готовность к проявлению формируемого свойства (навыка, качества, знания и т. д.) в деятельности человека; когнитивный – знание средств, способов, программ выполнения действий, решения социальных и профессиональных задач, реализация правил и норм поведения (содержания компетенций); поведенческий – опыт реализации знаний (умения, навыки); ценностно-смысловой – отношение к содержанию компетенции и к объекту ее приложения (понимание личностной значимости формируемой компетенции); эмоционально-волевой – способность адекватно ситуации социального и профессионального взаимодействия проявлять компетенции.

В. И. Байденко, Ю. Г. Татур в рамках проекта «Настройка образовательных программ в российских вузах» рассматривают модель профессиональной компетентности как трехмерную, элементы которой определяются следующим образом:

- 1) типы компетенций: универсальные и профессиональные;
- 2) виды компетенций: универсальные компетенции (социально-личностные и общекультурные, общенаучные, инструментальные); профессиональные компетенции (производственно-технологические, организационно-управленческие, научно-исследовательские, проектные и др.);
- 3) компоненты компетенций: способность (знания, умения) и готовность (навыки).

Эта модель нашла свое воплощение в макетах федеральных государственных образовательных стандартах третьего поколения. Можно отметить, что в ней профессиональные компетенции делятся на большое количество видов.

Л. М. Спенсер выделил шесть кластеров компетенций; достижение и действие; помощь и обслуживание других; воздействие и оказание влияния; менеджерские компетентности; когнитивные компетентности; личная эффективность [10].

Обобщая сказанное, следует подчеркнуть, что компетентность является качественной характеристикой формирующейся личности (результат саморазвития человека), мерой освоения компетенций, а компетенции – средством описания предметов и видов деятельности специалиста, подлежащих освоению, значимыми идентификаторами результатов обучения [12]. Трудность видится в том, что компетентность нельзя трактовать как сумму предметных знаний и умений. Это – приобретаемое в результате обучения новое качество, устанавливающее связь между знаниями и умениями и множеством характеристик качества подготовки, в том числе и со способностью применять полученные знания и умения на практике. Профессиональная компетентность специалиста определяется набором его компетенций, которые могут проявляться в условиях профессиональной деятельности. Успешность последней зависит от взаимовлияния следующих структур: организационного окружения и его культуры, социального окружения, особенностей коммуникации, требований выполняемой деятельности и ценностей, знаний, мотивов самого индивида.

Обоснуем возможности использования тренинговых технологий в процессе формирования профессиональных компетентностей. В нашем исследовании тренинговые технологии будут рассматриваться как групповые формы организации процесса обучения в высшей школе, с профессиональной, практико-ориентированной целью. Мы придерживаемся мнения Р. Бакли и Д. Кейпла, что применение тренинговых технологий наиболее целесообразно там, где необходимо выработать и добиться усвоения профессиональных навыков, факторов, идей и т. д., необходимых для конкретной работы [11].

Исходя из сущности тренинговых технологий как формы организации процесса, направленного на выработку и усвоение знаний, умений и установок, необходимых для выполнения конкретных задач, можно устано-

вить возможность тренинга в формировании профессиональных компетентностей.

Соотносимость сущности и цели тренинговых технологий как процесса выработки знаний, умений, установок, необходимых для выполнения конкретных задач и сущности профессиональных компетентностей как прикладной характеристики, обеспечивающей способность к выполнению профессиональных задач, является первой возможностью тренинговых технологий в формировании профессиональных компетентностей субъектов образования. При этом необходимо цели и задачи тренинговых технологий формулировать в соответствии с конкретными видами профессиональных задач. Таким образом, педагогическим условием применения тренинговых технологий в формировании профессиональных компетентностей субъектов образования выступает соответствие целей и задач тренинговых технологий знаниям, умениям, установкам субъектов образования, необходимым для выполнения профессиональных задач.

Следующую возможность тренинга в формировании профессиональных компетентностей мы выявляем в аспекте его содержания. Что является содержанием тренинговых технологий в процессе профессиональной подготовки и переподготовки? Р. Бакли и Д. Кейпл [11] решают этот вопрос на основе функционального и процедурного анализа конкретной профессии. Суть этого подхода состоит в том, что содержанием тренинговых технологий должны выступать должностные инструкции и квалификационные характеристики специалиста, профессиональные функции, профессиональные задачи и детальное описание работы по их решению, проблемные «зоны» производственного процесса как объект перспективного тренинга работников. Соотносимость содержания тренинговых технологий с содержанием труда специалиста является второй возможностью тренинговых технологий в формировании профессиональных компетентностей. Следовательно, педагогическим условием применения тренинговых технологий в формировании профессиональных компетентностей выступает соответствие содержания тренинга профессиональным функциям и квалификационным характеристикам.

С этим условием связана реализация процедурного подхода в структурировании содержания тренинговых технологий. Суть его заключается в том, что комплексная профессиональная задача разделяется на как можно большее количество процедур. Содержанием тренинговых технологий тогда выступают конкретные умения, последовательное выполнение которых обеспечит выполнение комплексной профессиональной задачи. Соотносимость содержания тренинговых технологий с содержанием совокупности конкретных профессиональных умений решения комплексной профессиональной задачи является третьей возможностью тренинговых технологий в формировании профессиональных компетентностей. Для того чтобы эта возможность перешла в действительность необходимо структурировать содержательно процессуальный компонент тренинговых технологий в соответствии с последовательностью выполнения конкретных процедур в решении профессиональной задачи. Таким образом, педагогическим условием реализации тренинговых технологий в формировании профессиональных компетентностей субъектов образования является

ся соответствие структуры содержательно-процессуального компонента тренинговых технологий структуре профессиональной компетентности.

Дополняя список условий применения тренинговых технологий в качестве педагогического средства, укажем ряд общепедагогических условий. Педагогические условия реализации возможностей тренинговых технологий по формированию профессиональных компетентностей включают в себя несколько положений: определение целей формирования профессиональных компетентностей; отбор содержания для конкретных занятий с учетом уровня развития формируемого качества у обучающихся и целей занятия; анализ (самоанализ) деятельности преподавателя по формированию профессиональных компетентностей; организация самоанализа обучающихся.

Таким образом, тренинговые технологии как способ формирования профессиональных компетентностей субъектов образования могут выступать в качестве педагогического средства профессиональной подготовки специалистов, поскольку обладают содержательными (функции деятельности, ее содержание и условия как объекты интенсивного воздействия) и организационными (активность участников, игровой характер, обучающая направленность, обратная связь, групповой характер занятий как общеметодические условия воздействия) свойствами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Равен Дж.** Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы. – М. : Когито-Центр, 2001. – 142 с.
2. **Хомский Н.** Аспекты теории синтаксиса. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1972. – 233 с.
3. **White R. W.** Motivation reconsidered: The concept of competence // Psychological review. – 1959. – № 66. – P. 297–333
4. **Шадриков В. Д.** Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 27–31.
5. **Байденов В. И.** Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса // Профессиональное образование и формирование личности специалиста : науч.-метод. сб. – М. ; Уфа : Издательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2002. – С. 4–15.
6. **Татур Ю. Г.** Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования : материалы ко второму заседанию метод. семинара. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 20 с.
7. **Маркова А. К.** Психология профессионализма. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
8. **Митина Л. М.** Психология профессионального развития. – М. : Изд-во Флинта, 1998. – 200 с.
9. **Зимняя И. А.** Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 35 с.
10. **Спенсер Л. М.** Компетенции на работе. – М. : НИРРО, 2005. – 140 с.
11. **Бакли Р., Кайпл Д.** Теория и практика тренинга. – СПб. : Питер, 2002. – 352 с.
12. **Методы планирования, формирования и измерения ИКТ-компетентности у работников образования.** – [Электронный ресурс]. – URL: http://school.iot.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=195 (дата обращения 26.09.09)