

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Н.В. Юрова, аспирант кафедры ЭУиП Минского института управления

Ключевые слова: компетенция, компетентность, профессионализм, модель поведения, рефлексия, самоорганизация, карьерный рост.

Актуальность и постановка проблемы

В условиях становления постиндустриального общества возрастает значение расширенного понимания профессиональной компетенции как важнейшего элемента трудового потенциала.

Уже во второй половине 70-х гг. XX в. стало очевидно, что технологический процесс, который так внимательно исследовали постиндустриалисты, все более явным образом воплощается в самостоятельном существовании информации и знаний, которые приобретают исключительно важную роль в системе профессионального компонента трудового потенциала. Зарубежные социологи подчеркивают, что информация и знания, понимаемые не как субстанция, воплощенная в производственных процессах или средствах производства, а уже как непосредственная производительная сила, становятся важнейшим профессиональным компонентом трудового потенциала организации.

Переход к широкому практическому профессиональному использованию знаний инициировал стремительное развитие цивилизации, где весьма актуальным становится умение и мотивация применения знания в новых условиях. Само развивающееся знание, благодаря его влиянию на общество и экономику, стало основным профессиональным компонентом трудового потенциала. Традиционные социально-экономические факторы – природные ресурсы, капитал отодвинулись на второе место. При наличии необходимых знаний их можно профессионально наращивать, получать и экономически накапливать в значительно большем объеме. Одновременно высокий уровень формальной и неформальной образованности необходим, прежде всего для того, чтобы уметь пользоваться высокотехнологическими интеллектуальными продуктами.

Главным фактором увеличения трудового потенциала в процессе реализации труда в экономике, основанной на

знаниях, является увеличение накопленного объема профессиональной компетенции. Возрастающее значение знаний в профессиональном компоненте трудового потенциала в наши дни связано с усилением роли профессионального образования, мотивационной и культурной составляющей экономического развития, а также с серьезными изменениями ценностных компонентов профессиональной компетенции. Знание стало основным капиталным фактором инновационного развития. Знание означает реальную полезную силу, средство достижения социальных и экономических результатов. Знание сегодня – это источник инноваций и фактор наращивания экономически необходимой информации для роста конкретных результатов трудового взаимодействия. Успех любого субъекта (человека, фирмы) в настоящее время стал в значительной степени определяться соотношением усилий, которые потрачены на накопление и обновление знаний, с одной стороны, и успехами, которые получены от использования этих усилий, с другой стороны.

Таким образом, понятие профессионала в современных условиях необходимо связывать с результатами, которые проявляются в обществе на разных уровнях управления. В этом и есть смысл социальной и экономической эффективности профессионализма и компетентности.

Основные направления развития профессиональной компетентности

В новых условиях категория профессионала рассматривается исходя из ряда профессиональных компетенций, а также таких профессиональных признаков, как стаж, должность, разряд.

Категория «компетентность» методологически связана с содержанием профессиональной компетентности. Она позволяет рассмотреть профессиональную компетентность через призму осведомленности и обладания определенными экономически востребованными знаниями, правомочностью профессиональных суждений работника. Профессиональную компетентность в новых условиях необходимо рассматривать как способность производить инновации.

З. Голенкова и Е. Игитханян в этой связи отмечают, что к «профессионалам» относятся квалифицированные работники, имеющие определенный уровень квалификации (специалистов высшей и средней квалификации, руководителей организаций и предприятий) [1, с.28]. Стало общепризнанным подходом, согласно которому профессиональная компетентность расширяет количественные профессиональные характеристики способностей работника, дополняет их мотивационными, культурными, качественными и социальными характеристиками. Профессионально-компетентный подход уточняет границы его использования через познание «модели компетенции, основанной на параметрах личности; модели компетенции для решения задач; модели для производительной деятельности; модели компетенции по управлению результатом деятельности» [2, с.69].

В соответствии с данным подходом, «компетентный» человек трактуется как осведомленный, признанный знаток в определенном вопросе, авторитетный, полноправный, способный

В научной литературе выделяют несколько направлений развития профессиональной компетентности, которые определяют осмысление этого феномена по отношению к профессиональной деятельности педагога, менеджера, социолога. В этой связи можно выделить несколько направлений развития профессиональной компетентности. Классификация их связана в первую очередь с выделением в качестве базового одного из структурных элементов системы компетентности.

В рамках первого направления профессиональная компетентность рассматривается как характеристика качества подготовки специалиста, формирования потенциала эффективности трудовой деятельности, что представляется нам наиболее важным, поскольку эти показатели характеризуют профессиональную компетентность в качестве компонента трудового потенциала [3, с.54]. Именно это направление является предметом нашего исследования. Развивая идею анализа профессиональной компетентности как характеристики качества подготовки специалистов, М. Чошанов определяет место компетентности

в системе уровней профессионального мастерства, помещая ее между исполнительностью и совершенством [4, с.160].

Второе направление вычленяет из проблем организации профессиональной подготовки формирование профессиональной компетентности. Так, А. Пискунов в содержание профессиональной подготовки включает инвариантную (ядро) и вариативную части. Инвариантную (обязательную) часть составляют: фундаментальные знания; технологические знания; профессиональные умения. Вариативная часть предусматривает учет особенностей направления научно-практической подготовки, личных интересов и склонностей [5, с.41–48]. Представители данного направления компетентность и мастерство считают схожими понятиями. Е. Павлютенков трактует профессиональную компетентность как форму осуществления практической деятельности, определяемую объемным знанием свойств изменяемых объектов труда, свободным применением орудий производства, соответствием содержания труда и характера выполняемых работ субъективным, профессионально значимым качествам, его самооценке, трудолюбию [6].

Рассмотрение профессиональной компетентности с точки зрения введения результативного компонента в ее содержание присуще направлению, в рамках которого компетентность рассматривается как показатель сформированности необходимых навыков и умений, степень овладения ими. Представитель этого направления А. Панарин считает профессиональную компетентность важнейшей характеристикой подготовленности специалиста, целесообразным соотношением конструктивных, организаторских и коммуникативных умений, а также возможностью, готовностью и способностью практически использовать их в своей работе, сводя понимание профессиональной компетентности к совокупности ряда умений, не учитывая знания и осведомленность личности [7].

Трактовка профессиональной компетентности как уровня образованности специалиста свойственна Б. Гершунскому, который категорию «профессиональная компетентность» определяет главным образом уровнем

собственно профессионального образования, опытом и индивидуальными способностями человека, его стремлением к непрерывному самообразованию и самосовершенствованию, творческим отношением к делу [8, с.57]. Это направление (или деятельностный подход) позволяет определить профессиональную компетентность с позиций вектора деятельности. При этом О. Ильченко определяет ее в качестве «личной способности к решению определенных профессиональных задач» [9, с.4-8], а П. Бурдьё отмечает, что, помимо многих личностных свойств, компетенция отличается тонкостью восприятия субъекта [10, с.33]. Отметим, что П. Бурдьё уточняет понятие компетентности, которая отражает интегративную глобальную способность субъекта. Категория компетентности не ограничивается набором усвоенных знаний, умений и навыков, а аккумулирует в себе все свойства личности, которые проявляются в трудовой деятельности» [10, с.34].

Учитывая то обстоятельство, что проблемные решения и действия принимаются и реализуются в таких комплексных, динамичных системах, как большинство сегодняшних предприятий и организаций, компетенции можно понять в контексте современной теории самоорганизации, синергетики, радикального конструктивизма, теорий катастроф, хаоса и сложностей. Способности, готовности и знания оказываются связанными относительно ценностей и реализуемыми посредством волевых импульсов диспозиционными предпосылками целенаправленного или целеоткрытого поведения под массивной ненадежностью решений. Это говорит о том, что сегодня человек функционирует и развивается в пространстве «пластичных целевых полей», а компетенции выступают важным персональным ресурсом.

Обобщая названные подходы, можно определить, что *компетенция* – это интегральная характеристика, сочетающая знания, навыки, ценности, нормы, модели деятельного поведения, необходимые для выполнения работы в соответствии с целями и ценностями организации. *Профессиональные компетенции* – это готовность и способность целесообразно действовать в соответствии с

требованиями дела, методически организовано и самостоятельно решать задачи и проблемы, а также самооценивать результаты своей деятельности. Иными словами, это связанные с предметом навыки: соответствующие методы и технические приемы, присущие различным предметным областям.

Анализ работ по проблеме компетенции и компетентности позволяет сделать вывод, что в настоящее время отсутствует однозначное понимание этих понятий. Исследователи выделяют от трех до 37 видов компетенций и компетентностей.

На наш взгляд, можно исходить из интерпретации компетентности как актуального личностного качества, интеллектуально и личностно обусловленной социально-профессиональной характеристики человека, которые реализуются в социальной деятельности и общественных отношениях.

В таком контексте представляется возможным структурирование компетентности через выделение компонентных составляющих, позволяющих эксплицировать ее на коммуникативный процесс: готовность к проявлению компетентности (мотивационный аспект). Здесь готовность рассматривается как мобилизация субъектных сил; концентрация знаний в эффективную совокупность (когнитивный аспект); конструирование моделей поведения в разнообразных профессиональных ситуациях (поведенческий аспект); эмоционально-волевая регуляция процесса и результата проявления компетентности (деятельностно-практический аспект); взаимозависимость содержания компетентности и объекта ее приложения (ценностно-смысловой аспект).

Профессиональные знания являются важнейшим компонентом профессиональной компетентности. Знания воплощают в себе в первую очередь методическое мастерство. Известно, что знания устаревают, а в настоящее время очень быстро. Поэтому ценятся не сами знания, а способность их приобретать, способность быстро добывать и обрабатывать информацию. Кратчайший путь к освоению знания лежит через анализ его ценностно-смысловых предпосылок – понимание того, ради чего в конечном счете все делается. Как отмечает А.Пузырей, если человек

хочет осмысленно заниматься каким-либо делом, он должен начинать со своего собственного ценностного самоопределения, т.е. определения предельных целей и ценностей своей работы [11, с.24].

Таким образом, в подготовке специалиста главным является не приобретение знаний и навыков, а формирование профессионального мышления и рефлексии. Профессионально компетентный специалист понимает цель и способен менять способы осуществления деятельности в соответствии с изменяющимися условиями. Его важнейшей характеристикой является способность к рефлексии, умение соотносить полученный результат с целью деятельности и понять причины профессиональных затруднений.

Личностный компонент профессионального мышления, представляющий характеристику профессиональной компетентности, – это осмысленность и осознанность познавательной деятельности, что проявляется во включенности человека в ситуацию поиска решения и соблюдении инструкций, в процесс возникновения внешней мотивации и ее перерастание во внутреннюю, в процесс оценки собственных усилий и самочувствия, в стимуляцию эмоционального тонуса и самоконтроля. *Рефлексия* – это осмысление субъектом собственного поискового движения через фиксацию «разрывов», оценивания их «размера» и создания средств для их конструктивного преодоления.

Чем больше творчества в работе специалиста, тем больше гарантий обретения им профессиональной компетентности. Поэтому при овладении навыками и умениями необходим творческий подход. Как невозможно разработать абсолютно все стратегии для каждой проблемы, поскольку их бесчисленное множество, так и невозможно дать рецепт одной стратегии для сотни схожих проблем, поскольку каждый человек уникален и неповторим, как и уникальна и неповторима его проблемная ситуация. Ключом в овладении навыками и умениями может быть творческий подход к овладению концептуальными основами любого процесса.

В этом случае модель подготовки и развития профессионально-личностного специалиста

должна учитывать компоненты модели личности специалиста и компоненты модели его деятельности.

Заключение

Исследования показали, что компетентность характеризуется осведомленностью и обладанием определенными экономически востребованными знаниями, умениями, навыками, правомочными суждениями, профессиональной мотивационной и культурной системой компетенций работника. Компетентность, будучи продуктом обучения, не прямо вытекает из него, а является следствием саморазвития индивида, не столько технологического, сколько личностного, социального, мотивационного и культурного его роста, следствие самоорганизации и обобщения деятельности и личного трудового опыта сотрудника. Она способствует личностной самореализации, накоплению профессиональных способностей в процессе трудового взаимодействия, эффективной реализации социальных стратегий карьерного роста.

Комплексный подход к развитию профессиональной компетентности предполагает реализацию следующих ее компонентов:

- концентрацию знаний в эффективную совокупность деятельностных способностей (когнитивный аспект);

- социальное конструирование моделей поведения в разнообразных профессиональных ситуациях (социально-поведенческий аспект);

- эмоционально-волевую регуляцию процесса и результата проявления компетентности (деятельностно-практический аспект);

- культурную взаимозависимость содержания компетентности и объекта ее приложения (культурный ценностно-смысловой аспект);

- профессиональную мотивацию – готовность к проявлению компетентности через мобилизацию внутренних субъектных побуждающих сил.

Учет этих составляющих развития профессиональной компетентности является особым требованием к подготовке и воспитанию элиты профессионалов.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Голенкова, З.Т.* Профессионалы – портрет на фоне реформ / З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитханян // Социологические исследования. – 2005. – № 2.
2. Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов, образовательных программ и учебных планов. Европейский фонд образования (ЕФО). – 1997.
3. *Пугачев, В.П.* Руководство персоналом организации / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2000.
4. *Чошанов, М.А.* Гибкая технология проблемно-модульного обучения / М.А. Чошанов. – М.: Народное образование, 1996.
5. *Пискунов, А.И.* Педагогическое образование: концепция, содержание, структура / А.И. Пискунов // Педагогика. – М., 2001. – № 3.
6. *Павлютенков, Е.М.* Лабиринты выбора профессии / Е.М. Павлютенков, А.А. Шумейко. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного гос. ун-та. 1994.
7. *Панарин, А.И.* Социально-психологические свойства личности государственных служащих как основа совершенствования кадровой работы: автореф. на соиск. степени канд. псих. наук / А.И. Панарин. – М., 2002.
8. *Гершунский, Б.С.* Философия образования для XXI века (в поисках практико-ориентированных образовательных концепций) / Б.С. Гершунский. – М.: Совершенство, 1998.
9. *Ильченко, О.А.* Компетентностный подход к формированию стандартов профессионального образования / О.А. Ильченко // Открытое образование. – 2004. – № 4.
10. *Бурдье, П.* Социология политики / П. Бурдье; сост., общ. ред. и предисл. Н.А. Шматко; пер. Е.Д. Вознесенская [и др.]. – М.: Socio-Logos, 1993.
11. *Зимняя, И.А.* Компетентностный подход. Каково его место в системе подходов к проблемам образования / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 8.

РЕЗЮМЕ

Определена актуальность и рассмотрены основные направления развития профессиональной компетентности. Предлагается комплексный подход к развитию профессиональной компетентности, который предполагает решение когнитивного, социально-поведенческого, деятельностно-практического и культурно-ценностного смыслового аспектов проблемы. Установлено, что в подготовке специалиста главным является не приобретение знаний и навыков, а формирование на основе творческого подхода профессионального мышления и рефлексии.

SUMMARY

Main trends of development of professional competence are considered, the urgency of the problem is determined. The complex approach to development of professional competence is offered. This approach expects the decision of cognitive, social-behavioral, active- practical and cultural-value semantic aspects of the problem. It is found that in training the main thing is not acquiring, but forming of knowledge and skills on the basis of creative thought and professional reflection.