

Л.Ж. Караванова
Тверской государственной университет

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Рассматривается профессиональная компетентность. Представлена модель компетентности Дж. Равена. Анализируются особенности профессиональной компетентности молодых специалистов. Приведены требования к выпускнику вуза.

The problem of professional qualifications is considered in this article. The model of J. Raven is presented there. Peculiarities of professional qualifications of young specialists are analyzed in the article. Demands for school-leavers are brought there.

Ключевые слова: компетентность, профессиональная компетентность, мотивированные способности, конкурентоспособный выпускник, новое образование.

Keywords: competence, professional competence (qualifications), motivated skills, competitive graduate, modern education

Компетентный человек – это человек, информированный в определенной области, что позволяет ему качественно делать что-либо, т.е. компетентность – это свойство человека, позволяющее ему качественно делать что-либо. Д. Вейлланд называет компетентным лицом человека, который «может объединить знания и навыки для решения конкретной проблемы», знает, «как эффективно сделать то, что он хочет и должен сделать как носитель определенной профессии» [1]. По Э.Ф. Зееру, профессионально компетентный работник представляет собой специалиста, «обладающего необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности» [2].

Профессиональная компетентность – отношение к успешной профессиональной деятельности, ее значению и определенным специфическим задачам в совокупности со всеми знаниями и навыками, используемыми при ее осуществлении. Согласно А.К. Марковой, профессиональная компетентность – это «сочетание таких психических качеств, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции» [3]. Рассматривая различия понятий «компетенция» и «компетентность» в рамках новой парадигмы результата образования, И.А. Зимняя трактует понятие компетентность «как основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно “обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности”» [4].

Таким образом, профессиональная компетентность – это сложное, системно организованное качество человека, объединяющее социально-личностные и личностно-субъектные качества человека, его способности. Так как компетентность способствует эффективному выполнению трудовых заданий, решению конкретной профессиональной задачи, проблемы, данное качество человека можно рассматривать как одно из важнейших для его жизнедеятельности.

В модели компетентности Дж. Равена выделим термин «мотивированные способности», рассматриваемые им как совокупность когнитивных, аффективных и волевых компонентов эффективного поведения [5].

Компетентность предназначена для эффективного выполнения трудовых заданий, решения конкретной профессиональной задачи, проблемы, данное

качество человека можно рассматривать как одно из важнейших для его жизнедеятельности.

Выделим основные компоненты компетентности. В зарубежных исследованиях наибольший интерес представляет модель компетентности Дж. Равена. Он рассматривает компетентность как систему, состоящую из различных компонентов «эффективности», как составляющие эффективного значимого поведения [5]. Компоненты эффективности бывают когнитивные, аффективные, волевые. Значимые аспекты поведения – достижение, сотрудничество, влияние. В модели компетентности Дж. Равеном предложен термин «мотивированные способности», рассматриваемые им как совокупность когнитивных, аффективных и волевых компонентов эффективного поведения [5].

Профессиональная компетентность студентов по специальности «социальная работа» имеет следующие различия:

- специальная компетентность в области преподаваемых социальных дисциплин;
- методическая компетентность в области способов формирования знаний, умений и навыков у студентов;
- социально-психологическая компетентность в области процессов общения (коммуникативная компетентность);
- дифференциально-психологическая компетентность мотивов и способностей студентов;
- аутопсихологическая компетентность в области достоинств и недостатков собственной деятельности и личности студентов.

Профессиональная компетентность – это системное, сложно организованное качество человека, объединяющее социально-личностные и личностно-субъектные качества человека, состоящее из когнитивно-интеллектуального, коммуникативного и мотивационно-регулятивного компонентов.

Целью высшего образования должен стать гражданин, открытый всему миру, который является квалифицированным и гибким работником, готов пройти свой образовательный путь, который гарантирует ему профессиональную востребованность.

Необходимо сформулировать *требования к выпускнику*, т.е. требования к результатам обучения. Обучение может проходить не в одном вузе, с этой целью университеты должны изучить содержание образования в каждом из них и согласовать его между собой.

Конкурентоспособный выпускник вуза должен владеть не менее 50 % компетенций, которые будут меняться в зависимости от страны, специальности, отрасли экономики, организации, принимающей молодого специалиста.

Выпускник вуза должен обладать:

- компетенцией в области родного языка;
- компетенцией в сфере иностранного языка;
- математической и фундаментальной, естественнонаучной и технической компетенцией;
- компьютерной компетенцией;
- учебной компетенцией;
- межличностной, межкультурной и социальной компетенциями, а также гражданской компетенцией;
- компетенцией предпринимательства;

- культурной компетенцией.

Эти компетенции поддерживаются определенными способностями: критическим мышлением, креативностью и активной жизненной позицией.

Каждая профессия требует определенных способностей и личностных качеств, которые необходимы или весьма желательны для успешной деятельности. Практически каждая специальность требует определенного уровня знаний и умений, т.е. профессиональной квалификации [7].

Способности и личностные качества содействуют развитию личности, активному социальному взаимодействию и улучшению трудоустроиваемости.

Выпускник вуза должен обладать дипломом, хорошо узнаваемым на российском и европейском рынках труда, с которыми у работодателей ассоциируются высокие стандарты качества образования, необходимые в предстоящей трудовой деятельности.

Не менее важно для молодого специалиста владеть навыками самопрезентации, не «смущающими» работодателей излишней нескромностью и чрезмерными амбициями, предъявления в необходимых случаях грамотно заполненного CV или резюме, которое представляет собой описание карьерной и профессиональной динамики достижений и возможностей кандидата в манере, принятой у нанимателя.

В последние годы проблема качества профессиональной подготовки специалистов достаточно широко обсуждается практиками и теоретиками, психологами и педагогами. Рассматриваются различные аспекты проблемы профессионального образования: направления и способы модернизации системы подготовки специалистов, отношение теоретического и практического обучения для подготовки квалифицированного специалиста, рост числа студентов на гуманитарных специальностях и уменьшение числа выпускников, работающих по обретенной в вузе специальности, хорошая академическая подготовка выпускников-гуманитариев и слабая готовность решать профессиональные задачи.

Забываясь о качестве своей образованности, выпускник тем самым увеличивает свои шансы быть востребованным в России.

Новое образование должно содействовать развитию России, обеспечить международную интеграцию нашей стране [8].

Нельзя ожидать, чтобы вчерашний выпускник вуза был готов взять высоты профессионализма, установленные стандартами высококвалифицированных специалистов мира. С целью повышения готовности выпускника вуза к практической деятельности необходимо:

- 1) составление программ практик, адаптированных к лучшим образцам профессиональных практик, которые постоянно совершенствуются;
- 2) усиление акцента на самостоятельную работу студентов в ходе освоения образовательной программы;
- 3) развитие форм социального партнерства как взаимовыгодного сотрудничества вузов и бизнеса (на основе постоянного мониторинга динамики производства);
- 4) введение в повседневную образовательную практику таких типов курсов, как исследовательский семинар; курс упражнений; практическая работа; лабораторная работа; направляемое руководителем индивидуальное обучение; консультирование наставников; стажировка и др.;
- 5) освоение вузом следующих типов учебной деятельности: выполнение

конкретных заданий; тренировка навыков; написание статей и эссе и т.п.;

6) освоение и широкое применение методов проекта и ситуационного обучения;

7) введение в образовательный процесс концепций и организационных форм так называемых тренировочных предприятий (например, «Эстрелла» в Швеции);

8) создание обучающих проектов (по опыту проекта «Креатор» в Польше или проекта «СПРИН»);

9) активное применение всех методов и организационных форм, ведущих к усилению вовлеченности студентов в образовательный процесс;

10) моделирование реальных производственных процессов;

11) организацию студенческих летних отрядов (возрождение традиции в новых социально-экономических условиях);

12) участие студентов в формировании так называемых «инновационных цепочек»;

13) организацию научно-практических лабораторий по специальностям и направлениям;

14) использование технопарков и бизнес-инкубаторов (создание инфраструктур для высокотехнологических разработок).

Наряду с профессиональными знаниями и навыками на первый план выходят требования по наличию у будущих работников особого предпринимательского типа мышления, иной мотивации к труду, т.е. постоянный поиск нового качества (в организации труда, в результатах труда, в отношениях с клиентами), ориентацию на достижение лучших результатов при минимальных издержках, способность чувствовать себя членом команды, постоянную нацеленность на саморазвитие и обучение. В отношении коллектива своего подразделения или предприятия в целом предпринимательское мышление означает способность понимать и отстаивать общие интересы, в том числе интересы своего предприятия, готовность способствовать повышению квалификации своих коллег, сотрудников по работе, стремление к улучшению имиджа и укреплению позиций своего предприятия на рынке.

Работодатель, особенно представляющий малый и средний бизнес, хочет видеть в современном работнике не просто профессионала, не просто исполнителя, а человека своей команды – надежного, ответственного, неравнодушного к интересам предприятия.

Происходящие изменения все сильнее ужесточают требования к работникам в части соответствия их профессиональных и личностных качеств требованиям рынка труда, новой идеологии бизнеса, ориентированного на удовлетворение интересов клиента.

В концепции модернизации российского образования основная цель профессионального образования определяется так: «подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, удовлетворение потребностей личности в получении соответствующего образования».

Создание необходимых предпосылок для формирования нового типа

работника требует от образовательного учреждения новых подходов к организации своей деятельности, а именно нового взгляда на развитие своей внешней и внутренней среды.

Образовательное учреждение должно стать более открытым, активнее использовать возможности, предоставляемые его окружением, устанавливать взаимовыгодные отношения с работодателями и социальными партнерами, привлекать их к образовательным процессам в качестве экспертов.

Модернизация внутренней среды образовательного учреждения должна предусматривать изменения в подходах к обучению, гибкое делегирование ответственности и полномочий экспертам, привлечение их к решению вопросов, связанных с дальнейшим развитием образовательного учреждения, повышение квалификации педагогических кадров в плане развития их самостоятельности и предприимчивости, обновление содержания профессионального образования и методов преподавания.

Вся эта деятельность отражает предпринимательский подход в образовании, означающий перестройку внешних связей и внутренней культуры образовательного учреждения, направленную на то, чтобы каждая профессиональная школа стала уникальной, стремилась удовлетворять запросы потребителя и предоставлять современные услуги путем использования инновационных технологий.

Вуз должен привить студенту потребность в личном стремлении к успеху и высококачественной работе. Главное при этом – повышение готовности выпускника к практической деятельности, к самообразованию.

Истинное образование – это личная ответственность каждого человека. В основе эффективной карьеры лежит осознанная жизненная стратегия. В основе жизненной стратегии – постоянное самообразование как высшая ценность. Образование – это не получение знаний, образование – это эффективное построение образов мира, в котором мы живем. Если человек утрачивает эту способность, он теряет интерес к миру, и это может привести к жизненной катастрофе. В этом смысле самообразование – это не столько «сам учусь», сколько – «несу личную ответственность» за свою жизнь [9].

Действия выпускника вуза, как потенциального кандидата [7]

Шаг 1. Определение конечной цели служебного продвижения и последовательность рабочих мест на пути к этой цели, что позволяет рассматривать предлагаемые места в организации с точки зрения варианта окончательного или промежуточного рабочего места.

Шаг 2. Определение текущих источников информации о предлагаемых рабочих местах, что позволяет выпускнику вуза выбрать как наиболее информативные, пользующиеся доверием, СМИ, так и определенным образом ориентированные (по специальностям, по уровню статуса и т.д.).

Шаг 3. Анализ предлагаемых рабочих мест, сравнение их между собой по отраслям промышленности, типам компаний, предложенным функциям и др.

Сужение спектра предложений до нескольких, которые следует рассмотреть более пристально. Выпускник вуза сравнивает условия, предлагаемые в разных организациях, исходя из специфики собственной мотивации: по объему вознаграждения, по возможности должностного роста, профессионального развития и т.д.

Шаг 4. Анализ собственных возможностей, что позволяет построить наиболее удачную аргументацию при прохождении отборочных процедур.

Шаг 5. Постоянное наблюдение в процессе карьерного роста за продвижением с одного рабочего места на другое, отслеживание новых предложений рабочих мест и изменение личных возможностей. Этот шаг не является ситуативным действием – это скорее общая установка, которая может реализоваться в процессе всей трудовой деятельности.

В современной социально-экономической ситуации, в условиях изменившегося рынка труда человек испытывает серьезные проблемы профессионального становления, исследование которых является актуальной научной и социальной задачей; ее решение может помочь человеку эффективно реагировать на требования времени. Обретение человеком профессиональной компетентности представляет для него комплексную проблему, характеризующуюся в первую очередь такими вопросами, как выбор профессии, получение профессиональной квалификации, трудоустройство, протекание профессиональных кризисов.

Процесс обретения профессиональной компетентности для каждого человека имеет культурно-исторический и социально-экономический план, поэтому рассматриваемый теоретический конструкт целесообразно проиллюстрировать результатами исследований проблем обретения компетентности в современной российской ситуации, в том числе проблем выбора профессии, получения профессиональной квалификации, первых дней трудовой деятельности, протекания профессиональных кризисов. Нами было проведено исследование проблем профессионального становления специалистов (2000–2006 гг.).

После окончания школы субъект будущей профессиональной деятельности сталкивается с проблемой выбора профессии, принятия решения о выборе специальности для получения высшего образования. По результатам исследований более 90 % выпускников отечественных школ хотят после школы получить высшее образование.

В исследовании принимали участие более 352 респондентов. Основным фактором определяющим выбор будущей специальности выпускниками школ, является социальный статус семьи. Социальный статус семьи определяется следующими характеристиками: уровнем образования родителей, уровнем материальной обеспеченности семьи, профессиональной деятельностью родителей, местом работы и должностью. Большинство будущих социальных работников (около 90 %) выросло в семьях, имеющих средний уровень материальной обеспеченности. Их родители имеют, как правило (около 80 %), высшее профессиональное образование. Эта группа родителей в вопросе профессионального выбора специальности для ребенка руководствовалась стремлением дать ребенку высшее образование. Если же уровень материальной обеспеченности родителей выше среднего, родители стремятся дать высшее управленческое образование для вхождения ребенка в элиту общества. Для достижения этой цели подавляющее большинство родителей оплачивали занятия на различных курсах и с репетиторами для подготовки к конкурсным испытаниям. Для абитуриентов, не выдержавших конкурс, многие родители (более 60 %) смогли найти возможности оплатить обучение на договорной основе. Целью поступления в вуз для большинства этих респондентов является получение образования в престижном вузе, ориентация на модную специальность. Анализ

профессиональной деятельности родителей показал, что около половины из них занимают руководящие должности, причем третья часть из них – в органах муниципальной власти, остальные являются руководителями частных и государственных предприятий города и края. Около трети выпускников прямо указывают, что решающим фактором в выборе специальности оказалось мнение родителей.

Исследование показало, что многие (около 80 %) респонденты на первом–втором курсах имеют слабые недифференцированные представления о месте будущей работы, почти не представляют профессиональные задачи по специальности. Около 42 % надеются на помощь родителей в трудоустройстве. Родители детей с управленческим образованием предлагают своим детям место работы по специальности на возглавляемых ими предприятиях. Только у 19 % родителей представление о будущем месте работы и должности совпадает с представлением их детей. Такое несоответствие взглядов детей и родителей свидетельствует, скорее всего, о том, что на первом и втором курсах размышления о месте будущей работы неактуальны, и на этом этапе студент склонен руководствоваться мнением родителей, а не своим собственным, что может стать в дальнейшем причиной неудовлетворенности выбранной профессией, поиска места работы не по специальности.

Таким образом, в вуз на дневную форму обучения приходят выпускники школы, выбравшие специальность исходя из целостных, профильных, формальных, но неструктурированных представлений о выбранной профессии, слабо представляющие содержание будущей профессиональной деятельности, особенности профессиональных задач.

Исследование (71 респондентов) целей получения заочного высшего образования лицами, имеющими трудовой стаж, показало, что многие респонденты (88 %) поступают в вуз для повышения квалификации по специальности, по которой осуществляют в настоящее время профессиональную деятельность. Так, работники служб социальной защиты поступают на специальность «Социальная работа», менеджеры различных фирм поступают на специальность «Управление персоналом», медицинские работники и педагоги поступают на специальность «Психология».

Исследование также показало, что около половины респондентов по специальностям «Социальная работа» и «Психология» имеют недифференцированные представления о профессиональных задачах, тогда как вторая половина имеет частично дифференцированные представления о специфике будущей специальности, что может стать причиной трудностей в овладении специальностью. Респонденты второй группы имеют позитивные амбициозные цели обучения в вузе. Можно предположить, что этот фактор является условием для успешного овладения профессией на студенческой скамье. Целями получения высшего образования для них являются: возможности продвижения по карьерной лестнице, повышения заработной платы, стать руководителем подразделения, самореализации в профессии.

При устройстве на работу значительная часть студентов сталкивается с проблемой их низкой конкурентоспособности на рынке труда, потому что: 1) большинству студентов не хватает трудовых навыков, а это в свою очередь приводит к тому, что работодатель не уверен в их производительности труда и отдает предпочтение более опытному работнику; 2) большинство работодателей не

желают нести дополнительные финансовые расходы на обучение молодых специалистов-выпускников; 3) остается острой проблема призыва выпускников вузов в Вооруженные силы; 4) уход в отпуск молодых женщин в связи с рождением и воспитанием детей [10].

В нынешних условиях отмечается растущее социальное неравенство молодежи [11], а это ведет к тому, что «дети "власть имущих" и богатых, имеют возможность попасть в узкую группу, которая в будущем получит доступ к рычагам власти в экономике и политике» [11]. Детям со средним и низким финансовым достатком семьи – это недоступно или почти недоступно. Среди абсолютного большинства современного студенчества, как и молодежи в целом, наблюдается приоритет материальных ценностей (деньги, высокий заработок и т.п.) над коммуникативными (верные друзья, хорошие отношения) и трудовыми (интересная работа, дело по душе) [12].

Как показывают последние исследования, после окончания обучения сразу находят работу по полученной специальности менее половины выпускников. Остается острой проблема несоответствия выпускаемых специалистов спросу на них в рамках рынка труда, вследствие чего молодежь испытывает трудности с устройством на работу. По оценкам специалистов, вторичная занятость студентов дневной формы обучения не только не исчезнет в ближайшем будущем, но и будет расти [13]. Необходимо предпринять меры к стимулированию работодателей, принимающих на работу выпускников, узаконить прохождение практики, стажировки на предприятиях с последующим трудоустройством студентов-выпускников, обучающихся за счет госбюджетных средств.

Современное студенчество разнообразно по своему семейному, материально-бытовому, профессиональному положению. Доступность высшего образования неодинакова для российской молодежи. Растет численность студентов, совмещающих учебу с трудовой деятельностью, отходят на второй план семейные ценности, отдается предпочтение материальному и профессионально-карьерному совершенствованию.

Обобщая, отметим, что основной проблемой, с которой сталкивается человек при принятии решения о выборе специальности для получения высшего образования, являются его недифференцированные представления о специфике профессиональной деятельности по выбираемой специальности, о профессиональных задачах, опыт решения которых ему предстоит обрести. При этом он больше ориентирован на обретение когнитивно-интеллектуального компонента компетентности, чем на обретение способностей решения конкретных профессиональных задач. Таким образом, при выборе специальности человек скорее руководствуется внешними условиями, чем внутренним состоянием, т.е. социально-личностные факторы детерминируют личностно-субъектные факторы профессионального самоопределения.

Список литературы

1. Вейлланд Д. «Компетентностный подход» в правовом образовании // Проблемы правового образования в контексте модернизации общего образования: Матер. Всерос. науч.-практ. конф. М., 2002.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студ. М.; Екатеринбург, 2003.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.

4. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5.
5. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер с англ. В.И. Белопольского. М., 2002.
6. Рябикина З.И. Личность. Личностное развитие. Профессиональный рост. Краснодар, 1995.
7. Всеобщее управление на основе качества / Под ред. Ю.С. Карабасова, А.И. Кочетова., В.П. Соловьева, Л.А. Дубровиной М., 2003.
8. Караванова Л.Ж. Психологические особенности социальной поддержки и социальной защиты студенческой молодежи. Тверь, 2004.
9. Студенты в Болонском процессе и Болонский процесс для студентов // Матер. для Всерос. молодеж. инновационно-образовательного лагеря («СЕЛИГЕР – 2006») / Под ред. В.И. Байденко. М., 2006.
10. О занятости молодежи в Российской Федерации // Молодежь. Цифры. Факты. Мнения. 1995. № 1.
11. Волков Ю.Г., Добренько В.И., Кадария Ф.Д., Савченко И.Л., Шаповалов В.А. Социология молодежи: Учеб. пособие / Под ред. проф. Ю.Г.Волкова. Ростов н/Д., 2001.
12. Вишневский Ю.Р., Шапко В.Т. Студент 90-х – социокультурная динамика // Социс. М., 2000. № 12.
13. Герчиков В.И. Феномен работающего студента вуза // Социс. 1999. № 8.

Reference.

1. Weiland D. “Competential Approach” in Legal Education// The Issues of Legal Education in a Context of Education Modernization: The All-Russian Research and Practical Conference Papers, Msc. 2002
2. Zeer F. Psychology of Professions: Study-guide for Students. Msc., Ekaterinburg, 2003
3. Markova A.K. Psychology of Professionalism. Msc., 1996
4. Zimnaya I.A. Key-competences – a New Paradigm of Education// Higher Education Today. 2003 N5
5. Raven G. Competence In Modern Society: Exposure, Growth and Realization/ Translated from English by V.I. Belopolski, Msc., 2002
6. Ryabikina Z.I. Personality. Personal Evolution. Professional Growth. Krasnodar, 1995
7. Universal Management on the Base of Quality / ed. By Y.S. Karabasov, A.I. Kochetov, V.P. Solovjev, L.A. Dubrovina. Msc., 2003
8. Karavanova L.G. Psychologic Peculiarities of Social Support of the Gifted Youth. Tver, 2004
9. Students in Bolognian Process and Bolognian Process for Students// the All-Russian Innovative-Educational Camping Papers (“Seliger-2006”)/ ed. By V.I. Baidenko. Msc., 2006
10. On the Employment of Youth in Russian Federation // Youth. Numbers. Facts. Opinions. 1995, N1

11. Volkov Y.G., Dobren'ko V.I., Kadaria F.D., Savchenko I.L., Shapovalov V.A. Sociology of Youth: Study-guide/ ed.by Prof. Y.G. Volkov. Rostov-on-Don, 2001
12. Vishnevski Y.R., Shapko V.T. A Student of the 90th – Socio-cultural Dynamics// Socis. Msc., 2000 N12
13. Gerchikov V.I. The Working Student Phenomena// Socis. 1999 N8

Научная библиотека ТвГУ