

УДК 378

Ригель Екатерина Геннадьевна
Гр. МУб-171, КузГТУ
(г. Кемерово, Российская Федерация).
E-mail: erigel1999@mail.ru

ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ»

Аннотация. В статье отражены основные подходы отечественных и зарубежных авторов к определению профессиональной компетентности.

Ключевые слова: компетентность, профессиональная компетентность, профессиональная компетенция.

Термин "профессиональная компетентность", как принято считать, появился благодаря статье Д. МакКлелланда «Тестировать компетентность, а не интеллект». Трактовок указанного понятия достаточно много. Постараемся определиться с ними.

Самое общее определение, которое можно встретить, звучит так: «профессиональная компетентность – это совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности». Возникает вопрос: «Почему помимо профессиональных качеств в определении присутствуют и личные?» Кажется, это из-за того, что профессиональные качества проявляют себя сквозь личностные, как бы «накладываясь» на них.

Оксфордский Словарь предлагает трактовать «компетентность» как способность сделать что-то успешно или эффективно. Тем самым, косвенно, это определение говорит нам о том, что компетентный человек – это тот, кто способен не просто действовать, но и добиваться результата («сделать», а не просто «делать»). Если обратиться к другим словарям, то можно составить такое определение: «компетентность – это набор различных свойств, качеств, знаний, умений, способностей и средств личности, позволяющий ей действовать успешно (на уровне, который высоко оценивается со стороны) в определенной сфере».

Очевидно, что одним из принципов поведения участников рынка труда является тот, что говорит: «выше компетентность – выше конкурентоспособность специалиста – больше шансов на трудоустройство/ выше зарплата/ престижнее должность». Одним из вариантов интерпретации этого принципа в повседневной жизни является выражение «хорошие [компетентные] специалисты везде и всегда нужны».

М.А. Чошанов предлагает такую трактовку: компетентность - это мобильность знания + гибкость метода + критичность мышления. Если раскрывать эту «формулу», то получится, что компетентный человек – это тот, который не просто знает, но может применить знания в различных ситуациях и разных сферах; не просто может использовать знания на практике, но может выбирать из всех подходов к решению проблемы тот, что в конкретном случае окажется наилучшим; не просто думает о проблемах и том, как их решать, но также думает и о том, что его мышление ограничено и как это ограничение преодолеть (как начать думать о проблемах иначе, чтобы иметь в арсенале большее количество подходов к выявлению проблем и к формированию решений).

Компетентность, как считают некоторые ученые, «вырастает» из компетенций. Компетенции представляют собой субстанцию, образуемую смешиванием и усиливающим взаимопроникновением знаний, умений и навыков, позволяющую человеку действовать уверенно и успешно в рамках определенной среды и определенных правил. Компетенции, принято считать, делимы на три блока: общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные. Если опираться на такое «блочное» деление, то можно говорить о том, что существует «общекультурная компетентность», «общепрофессиональная компетентность» и «профессиональная компетентность».

Чтобы профессиональная компетентность сформировалась, нужно, чтобы человек участвовал в процессе, где его учат и научают следовать некоему стандарту (стандарту решения проблем). Это позволяет ему в

дальнейшем решать проблемы профессиональной деятельности, управлять развитием своего собственного профессионализма.

Профессиональную компетентность современное общество оценивает обычно исходя из значимости труда человека для членов общества; статуса человека в трудовом коллективе и его авторитета в отрасли.

Иногда «профессиональную компетентность» рассматривают как «грамотное поведение» или способность оптимально использовать собственные индивидуальные характеристики для конструктивного взаимодействия с миром. Дж. Равен предложил такое определение профессиональной компетентности: это специфическая способность, необходимая для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области включающая узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия. Профессиональная компетентность врача, государственного гражданского служащего или банковского работника различается не тем, что они выполняют дела на том или ином профессиональном уровне, а тем, что они выполняют *свои* дела – дела своей профессии (один делает операции, второй обеспечивает исполнение полномочий органа государственной власти, а третий – сопровождает процесс оказания кредитной услуги).

Ф.С. Исмагилова под профессиональной компетентностью понимает осведомленность работника относительно определенной профессиональной деятельности, профессиональное поле в котором он действует, а также способность к эффективной реализации в практической деятельности своей профессиональной квалификации и опыта. При этом, а) профессиональная компетентность складывается помимо прочего из профессиональной интуиции и профессиональной культуры; б) профессиональная компетентность, а точнее говоря её уровень, влияет на продуктивность профессионального труда.

Можно выделить систему базовых компетентностей руководителя (СБК):

- интеллектуальная компетентность (включает компоненты предметной области и области проявления личности в структуре профессии)
- инструментальная компетентность (отражает в структуре профессии ее предметную область, включая знания о предмете труда и сторонах труда, а также основные деятельности, умения, технологии и т.д., применяемые для успешного достижения результата)
- индивидуально-личностная компетентность (отражает в структуре профессии область проявления личности, включая необходимый набор качеств руководителя, обладание которыми делает его не просто профессионально пригодным, а успешным профессионалом)
- коммуникативная компетентность (включает характеристики профессионала в общении, отражая важнейшие составляющие профессиональной сферы общения)

Т. Хоффман предлагает три способа определения профессиональной компетентности:

- через видимые и регистрируемые результаты деятельности;
- через стандарты выполнения деятельности;
- через личностные свойства, определяющие эффективность той или иной деятельности.

Профессиональная компетентность отражает и социально-нравственную позицию личности. Это объясняется тем, что профессии выбираются на основе ценностей и социальных ориентаций.

По мнению Н.М. Лебедевой понятие "профессиональная компетентность" включает три аспекта:

- проблемно-практический – адекватность понимания проблемной ситуации, выработки решения и его выполнения;
- смысловой – адекватность понимания проблемной ситуации не только в производственном/рабочем/служебном контексте, но и в контексте социокультурной среды;
- ценностный – адекватность оценки ситуации в значении её сути, целей, задач и норм с точки зрения собственных и общезначимых ценностей.

Отмечается также, что без «экологической составляющей» профессионализм и компетентность служащего не могут быть реализованы полностью [8].

Из вышеизложенного видно, что понятие «профессиональная компетентность» может использоваться на самых различных уровнях и, в зависимости от этого, наполняться различным содержанием. Профессиональная компетентность имеет определённые предпосылки, обеспечивает деятельность человека и влияет на результаты этой деятельности.

Основные разногласия ученых заключаются в различных подходах к определению интегрирующего компонента содержания понятия «профессиональная компетентность». Одни таким компонентом считают знания, умения, навыки, другие – «способность и готовность личности к деятельности», третьи разделяют содержательный и процессуальный компоненты компетентности и т.д.

Дискуссии о понятии «профессиональной компетенции» находятся в довольно «горячем» состоянии. Это значит, что необходимо продолжать исследования по данной теме.

Список используемых источников:

1. Петровская Л. А., Растяжников П. В. Диагностика и развитие компетентности в общении, – М.: Издательство Московского университета, 2000 г.

2. Зимняя И. А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования, Высшее образование сегодня, 2009 г. - №5
3. Чошанов, М. Гибкая технология проблемно-модульного обучения [Текст] / М. Чошанова. – М. : Нар. образование, 2004. – 157 с.
4. McClelland, D.C. (1973). "Тестирование компетенции, а не интеллекта". American Psychologist, 28, 1-14.
5. Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования. Науч. ред. Э.Ф. Зеер. М., Воронеж, 2005.
6. Гонеев А.Д., Пашков А.Г. Педагогика профессионального образования : учебное пособие для вузов. Изд. 1-е / 2-е. М., 2006
7. Hoffmann T. The meanings of competency // Journal of European Industrial 1999. Vol.23. 6. P.275-285
8. Заруба Н.А., Никифорова О.А. Система государственного и муниципального управления в области экологии: актуальные проблемы образования / третий сборник научных статей по материалам научно-практической конференции школьников, студентов и преподавателей с международным участием «Учим управлять и учимся управлять». 2017. С. 38-48.