

ГУМАНИСТИЧЕСКИЙ СМЫСЛ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА КАК ФАКТОРА САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Родермель Т.А.

ФГБОУ ВПО «Российский государственный социальный университет», филиал в г. Сургуте, Сургут, Россия, e-mail: svetlanamargo@mail.ru

В статье проанализированы события и обстоятельства, связанные субъектом в ситуацию, имеющую определенный смысл для личности, которые являются основными детерминантами развития, актуализирующими формирование личностных образований определенного уровня. Исследуя природу компетентностного подхода, мы пришли к выводу, что динамические изменения приводят к возникновению новых личностных образований (свойств и качеств) разной степени устойчивости. Изменения становятся возможными благодаря интегрирующей функции структуры личности, совмещающей, с одной стороны, особенности внешней среды (социальное окружение, профессиональная деятельность и др.) и, с другой – личностные особенности. Компетентностный подход позволяет разработать систему, соединяющую требования бизнеса, управления персоналом и задачи современного образования. Его реализация чрезвычайно важна для того, чтобы объединить образование и дополнительное обучение, сбалансировать их с потребностями рынка труда и обеспечить мобильность трудовых ресурсов. Главное достоинство компетентностного подхода – в его интеграционном потенциале и гибкости.

Ключевые слова: компетентностный подход, образовательные модели, надпредметные личностные свойства.

HUMANISTIC SENSE FOR APPLICATION OF COMPETENCE BASED APPROACH WHICH SERVES AS A FACTOR FOR PERSONAL SELF-REALIZATION UNDER MARKET RELATED CONDITIONS

Rodermel T.A.

Russian state social university, branch in Surgut, Surgut, Russia, e-mail: svetlanamargo@mail.ru

In article events and the circumstances connected by the subject in a situation, having certain sense for the person which are the basic determinants of development staticizing formation of personal formations of certain level are analysed. Investigating the nature of the competent approach, we have come to a conclusion that dynamic changes lead to occurrence of new personal formations (properties and qualities) to different degree of stability. Changes become possible thanks to integrating function of structure of the person combining, on the one hand, features of environment (a social environment, professional work, etc.) And, with another, – personal features. The competent approach allows to develop the system connecting the requirements of business, human resource management and a problem of modern formation. Its realization is extremely important to unite formation and additional training, to balance them with requirements of a labor market and to provide mobility of a manpower. The main advantage of the competent approach – in its integration potential and flexibility.

Key words: competence based approach, educational models, super - subject personal qualities.

Выбор компетентностного подхода как определяющего метода трансформаций системы современных образовательных практик связан с выбором вектора развития, ориентированного на потенциальность человека, его компетентность, опору на собственные силы и саморазвитие. В этой связи мы полагаем неправомерным расценивать компетентностный подход как попытку «привести в соответствие образование и

потребности рынка, сгладить противоречие между учебной и профессиональной деятельностью» [1]. Формулирование компетенций выступает как ответ на вызовы, стоящие перед Европой, среди которых выделяются такие вызовы, как сохранение демократического открытого общества, мультилингвизм, мультикультура, новые требования рынка труда, развитие комплексных организаций, экономические изменения и другие.

В истории известны два пути пробуждения сознания: с помощью внешнего формирующего воздействия, задачей которого является совершенствование человеческой природы (Платон, Я.А. Коменский и др.), и путем саморазвития, реализующего потребность в самоосуществлении, при котором задача педагога состоит лишь в направлении деятельности и помощи в случае необходимости (Ж.-Ж. Руссо, Ш. Бюллер и др.).

Следование первым путем доминировало на протяжении всей предшествующей истории человечества. На современном этапе развития происходит переход к личностно ориентированному и личностно развивающему образованию, признающему активный процесс становления человека, и следованию по пути саморазвития, обуславливая слом стереотипов о месте и роли педагога, средствах и технологиях его деятельности в образовательном процессе. Динамика становления открывает иное место человека в порядке сущего: оно рассматривается с точки зрения важности, значимости, доступности, транзитивной соотнесенности формирующего воздействия и способности к саморазвитию.

Сегодня происходит поворот к платоновской схеме бытия, где сущность и предназначение человека понимаются как функция по поддержанию гармонии живого, целостного организма-Космоса. Это, становясь условием жизнеспособности мира и самого человека, требует нового типа организации социокультурного наследования в обществе, которое могло бы обеспечить не только культуру принятия средств взаимодействия, но и культуру выработки таких средств на уровне личности.

Разрешение дилеммы: либо стандарты и нормы задают функции индивидам, определяют личностные роли, либо конкретные контексты человеческих взаимодействий формируют эти нормы и стандарты, выявляют их функции, закрепляют за ними фиксированные позиции в человеческих взаимоотношениях – связано с пониманием стандартов и норм как средств человеческого взаимодействия и личностной самоактуализации. Данное понимание находится в контексте подходов к организации образовательной деятельности. Подход к образованию, ориентированному на компетенции (competence-based education – CBE), был социально востребован сферой промышленного производства, сформулировавшей новый запрос к качественному

образованию, включающему критерии, обеспечивающие формирование и развитие социальных, нравственных, профессиональных качеств личности.

Институционально организация образовательной деятельности представлена рядом образовательных моделей. Самой распространенной моделью обучения в отечественной практике современного образования является модель «конвейера», ориентированная на передачу, закрепление и контроль знаний. Развитие образовательной активности в данной модели рассматривается как увеличение учебных текстов и расширение учебных программ. Доминирует императив государственных образовательных стандартов, понимаемых не как культурные нормы, необходимые для освоения и развития человека, а как некий набор знаний, умений, навыков. В рамках данной модели реформирование образования понимается и, соответственно, осуществляется как совершенствование преподавания предметов, согласование часов и дисциплин, разработка учебных планов и программ. При этом остается невостребованной функция образования как института социокультурного посредничества.

В большей степени соответствует функциональной предзаданности компетентностного подхода реализация проектной модели, в которой образовательная деятельность организуется в пространстве опережающего имитационного проигрывания различных ситуаций в обучении, моделирующих реальные профессиональные либо социальные контексты, развивающие специальные навыки решения разнообразных, в том числе профессиональных задач, позволяющие создавать новые нормы и образцы, новые типы и структуры деятельностей. Участие в проектной деятельности основывается на активном использовании лично и практико-ориентированного потенциала образования.

В настоящее время находит активное применение в образовательном процессе сетевая модель, главной фигурой которой является трансфессионал, или ведущий поиск обучающийся-навигатор, идущий по лабиринту траектории своего образования, выделяющий себя и постоянно себя проблематизирующий, не останавливающийся на ставшем состоянии, активно использующий и создающий информационные базы, действующий в сетевом «образовательном коммунитасе» как пространстве, в котором конкретный человек, становящийся субъектом, собирающий сугубо свой вариант своего образования (начиная от освоения глубоко продвинутых культурных практик и кончая простыми формами адаптации и социализации), является сам предпринимателем своего образования, меняя свою профессиональную и культурную идентичность.

Мы полагаем, что именно благодаря применению компетентностного подхода создается идеологическая платформа для интеграции обозначенных образовательных

моделей в пространстве образовательных практик. Образование в этом качестве становится сетевым в смысле его открытости и доступности разных культурных практик для разных потребителей и субъектов образования. Исходя из понимания условий реализации личностно и практико-ориентированного образования, акцент в организации образовательных практик необходимо делать на взаимодополняемости, а не противопоставлении технического оснащения образовательной деятельности и обеспечения ее гуманитарной составляющей.

Усиление внимания к роли личности в образовательном процессе на современном этапе развития обусловлено усилением влияния рынка на сферу образования. В.В. Шаронов выделил сущностное свойство рынка, отметив острое и бескомпромиссное проявление «автофаговости» человека, «то есть использования самого себя как средства, как ресурса собственного выживания» [4]. Феномен «быть личностью» представляет собой особую форму социального бытия человека, акт самотворения в заданном и созидаемом человеком контексте. Понимание природы личности, названное А.Н. Леонтьевым «коперниканским переворотом», связывается с параметрами ее включенности в межиндивидуальное пространство предметных и коммуникативных связей и отношений между людьми [2].

Становление личности можно рассматривать одновременно как адаптивную и творческую реакцию на специфические условия жизнедеятельности человека, в которых (или вопреки которым) человек творит собственную жизнь, становясь относительно свободным от внешних условий и собственных особенностей, самостоятельно изменяя и трансформируя и то, и другое. Личность, следовательно, способна к самоформированию и оказывает формирующее воздействие, выходя за пределы текущей ситуации, она неотторжима от системы социальных связей, в которые включена. М. Хайдеггер различал человека безликого и подлинного человека [3]. Первый представляет собой существо, подчиненное стереотипам, закрытое от свободы бытия, второй – переживает существование как исчерпывающую целостность и в итоге обретает подлинное бытие, максимально самореализуясь. Таким образом, мера развития личности определяется мерой усвоения (интериоризации) социальных отношений и мерой отдачи, участия (экстериоризации) в преобразовании себя и практик повседневности. Формируя профессиональную идентичность, процесс профессионализации стимулирует постепенное «сращивание» подструктур – образа «Я» и образа профессии. Согласование выделенных уровней обеспечивается:

– переосмыслением (выбор и построение профессиональной стратегии, профессионального развития, в процессе которого личность отказывается от прежних

смысловых ориентаций, формируя новые представления о смысле профессиональной самореализации);

- переоцениванием (изменение ценностных ориентаций, смена личностной парадигмы);

- преобразованием (процесс поиска нового образа «Я», радикального изменения способа восприятия профессии и соответствующих ему образных представлений).

Профессиональное становление рассматривается как непрерывный процесс «проектирования» личности как субъекта данного процесса, изменяющего и развивающего свою личность средствами профессии и учитывающего ожидания общества от профессионала. Динамика профессионального самоопределения проявляется в поиске человеком себя в профессии, степени соответствия собственных особенностей ее требованиям, в действиях по саморазвитию и достижению более полного соответствия самого себя выбранной профессии и профессии – собственным устремлениям и качествам. Поэтому профессионализм характеризуется не столько профессионально значимыми качествами и знаниями, сколько искусством постановки и решения профессиональных задач, особым пониманием и исполнением деятельности, являющимся результатом профессионального творчества, а не простого прироста знаний, умений, навыков.

Усиление роли образования в экономическом развитии, связанное с изменениями во взаимодействии двух факторов производства (субъективного и объективного), и прежде всего с превращением человеческого фактора в ведущую и определяющую производительную силу, обусловило устойчивый интерес современного бизнеса к данному ресурсу, выступающему условием и одновременно фактором роста его эффективности. В становлении нового, инновационного типа экономического развития приоритетное значение приобретают качественные факторы, получившие название «человеческого капитала». Образование относится к одной из форм человеческого капитала на основании того, что становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков либо того и другого вместе. Экономически востребованными и обоснованными стали многие качества, и современный работодатель заинтересован в работнике, который:

- умеет думать самостоятельно и решать разнообразные проблемы;
- обладает критическим и творческим мышлением;
- способен адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретать знания, умело применять их на практике;
- грамотно работать с информацией;

– быть коммуникабельным, контактными в различных социальных группах, уметь работать сообща в разных областях, предотвращая конфликтные ситуации или умело выходить из них.

Очевидно, что образовательная подготовка, ориентированная на формирование только профессиональных качеств, не может выполнить заказ современного бизнеса. В конкурирующих условиях на рынке труда – приоритет за специалистом с качеством образования, увеличивающим стоимость рабочей силы, и в этой связи современный рынок труда характеризуется доминированием тенденции повышения спроса на квалифицированных специалистов. Подход к экономическому росту с точки зрения человеческого фактора выдвинул на первое место поиск способов активизации творческой самореализации и самодвижения. Выбор компетентного подхода в качестве инновационного ресурса обусловлен его комплексной основой, синтезирующей модель квалификационных требований (в том числе профессиограмму) и модель компетенций.

Изменение экономической ситуации диктует требования и создает предпосылки к конкретным преобразованиям системы профессионального образования, когда жизнеспособность профессиональных образовательных учреждений определяется, с одной стороны, качеством и уровнем профессиональной подготовки, а с другой – востребованностью профессий. Современный рынок труда определяется как арена, на которой индивидуумы конкурируют друг с другом в получении работы. Важным параметром квалификации является профессиональная гибкость, которая предполагает у работников наличие двух или нескольких специальностей, обеспечивающих им большую мобильность при перемене труда. Данные процессы обусловили трансформацию образовательной сферы в сферу рыночных отношений с взаимодействием двух потребительских рынков и соответственно двух групп потребителей: специалиста как промежуточного потребителя (рынок образовательных услуг) и работодателя как конечного потребителя (рынок труда). Ориентированность современного бизнеса на человеческий потенциал как возможность для создания экономических благ обусловила поиск новых методов повышения его качества. Включенные в любое действие ресурсная и продуктивная составляющие через развитие компетенций способствуют превращению ресурса в продукт, что имеет важное практическое значение, поскольку качество подготовки специалиста оценивается, в первую очередь, потенциальными работодателями.

Реализация компетентного подхода является катализатором образовательной сферы, побуждая к принятию решений и поиску путей достижения соответствия качества подготовки специалистов требованиям практических сфер профессиональной

применимости их знаний, опыта, потенциала. Подтверждением этой функциональной принадлежности компетентностного подхода к культурно-цивилизационному механизму развития человека и общества в целом является история происхождения самого данного подхода. Многие идеи компетентностного подхода появились в результате изучения современного рынка труда и определения требований по отношению к работнику.

Многочисленные исследования, проведенные в области рынка труда в 90-е годы XX столетия, привели к выводу о том, что необходим переход от хорошего специалиста – к хорошему сотруднику. Хороший сотрудник не отрицает качеств хорошего специалиста, т.е. специальной профессиональной подготовленности, но в тоже время может работать в команде, принимает самостоятельные решения, инициативен, способен к инновациям. Развитие таких качеств обусловило актуализацию потребности формирования у человека опыта ответственного выбора, эффективного использования ограниченных ресурсов, умения вести переговоры и многих других способностей, необходимых для жизни в быстро меняющемся обществе.

Поскольку в современном мире жизнь в целом, в том числе и профессиональная деятельность, характеризуется возрастающей сложностью и динамикой, человек должен быть способен функционировать в сложной динамичной среде. В этой связи одним из ключевых требований компетентностного подхода является необходимость реализации задачи развития способности решения возникающих перед человеком проблем в незнакомых ситуациях. Процесс использования приобретенных компетенций в ситуациях, слабо сходных с ситуациями, для которых эти компетенции предназначены, получило название «дальнего переноса» (*far transfer*). Навыки, способствующие дальнему переносу, также как и способность к обучению, включаются в способы решения проблемы перехода от институтской скамьи к реальной профессиональной деятельности.

Компетентностный подход позволяет разработать систему, соединяющую требования бизнеса, управления персоналом и задачи современного образования, объединяя их бизнес-процессом. Его реализация чрезвычайно важна для того, чтобы объединить образование и дополнительное обучение, сбалансировать их с потребностями рынка труда и обеспечить мобильность трудовых ресурсов. Главное достоинство компетентностного подхода – в его интеграционном потенциале и гибкости. Реализация идеи формирования компетентности специалиста невозможна без развития интеллектуально-рефлексивного способа мышления, проявляющегося в экстенсивной, интенсивной и конструктивной рефлексии. Рефлексивный компонент увеличивает целенаправленность и устойчивость мотивации познавательной деятельности, развивает прогностические способности, прямо и косвенно влияя на формирование надпредметных

личностных свойств, составляющих содержательную компоненту компетенций. Система образования в идеальном варианте должна обеспечивать:

– отдельной личности – условия развития, успешной деятельности и самореализации как через получение образования, «заказанного» государством или обществом, так и через формирование собственной образовательной траектории;

– обществу – возможность развития социальных компетенций, отвечающих его актуальным запросам. Каждому этапу развития общества соответствует своя система ценностей, и социальный смысл института образования – содействовать адаптации молодежи к реальным условиям экономической и социокультурной среды;

– государству – возможность подготовки специалистов определенной квалификации в количестве, обеспечивающем потребности государства для исполнения возложенных на него обществом обязанностей;

– бизнесу – компетентного, высококвалифицированного специалиста, способного сразу выполнять необходимые функции.

По сути компетентностный подход, являясь отражением изменений в характере и содержании труда, профессиональном обучении и образовании, выступает политикой в развитии сферы труда и образования. Модернизация образования, связанная с компетентностным подходом, обуславливает изменения в социальных функциях образования, когда оно выступает не только образовательно-педагогическим процессом воспроизводства человека, но и условием выявления человеческой сущности, каждый раз вновь открывающейся перед вновь входящим в мир человеком. Образование в контексте идеологии компетентностного подхода должно трансформироваться из средства обучения человека в способ развития адекватной современному обществу творческой личности.

Список литературы

1. Гончарова Н.Л. Категории «компетентность» и «компетенция» в современной образовательной парадигме [Электронный ресурс] // Сборник научных трудов СевКавГУ. Серия «Гуманитарные науки». – 2007. – № 5. – Режим доступа: <http://www.ncstu.ru>.
2. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / под ред. Д.А. Леонтьева. – М. : Смысл; Академия, 2004. – 346 с.
3. Хайдеггер М. Статьи и работы разных лет / пер., сост. и вступ. ст. А.В. Михайлова. – М. : Гнозис, 1993.
4. Шаронов В.В. Основы социальной антропологии. – СПб. : Лань, 1997. – 192 с.
5. Шишов С.Е. Компетентностный подход к образованию как необходимость / С.Е. Шишов, И.И. Агапов // Мир образования – образование в мире. – 2005. – № 4. – С. 41–43.
6. Щепоткин А.Ф. Профессиональное образование и формирование личности специалиста / А.Ф. Щепоткин, С.Ю. Черноглазин, А.П. Шеховцев. – М. : Высшая школа, 2002. – С. 16–20.

7. Югай К.Н. В поисках идеального человека // Постнеклассическая наука: проблема человека. Материалы межрегионального философского семинара. Вып. 4–5. – Улан-Удэ : Бурятское книжное издательство, 2003. – С. 229–240.

Рецензенты:

Яковлев Б.П., д.псих.н., профессор Сургутского государственного университета, г. Сургут.

Литовченко О.Г., д.б.н., Сургутского государственного университета, г. Сургут.
Работа получена 23.11.2011