

## **ПРОБЛЕМА ВЫЯВЛЕНИЯ И ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНОГО КОМПОНЕНТА В СТРУКТУРЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА**

**Булах К.В., Банщикова Т.Н., Шнейдер Е.М.**

*ГАОУ ВПО «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт» (Невинномысск, Россия 357108 ул. Бульвар Мира, 17), elwil@yandex.ru*

---

**В статье рассматривается проблема выявления и оценки развития личностного компонента в структуре компетентностной модели будущего специалиста. Представлены результаты работы по обсуждению модели инвариативных компетенций, выявлен виртуальный перечень личностных характеристик конкурентоспособных специалистов, который может стать основой для создания инструментария диагностики и оценки развития будущего специалиста и может использоваться самостоятельно специалистами кадровых служб в работе с персоналом. Поскольку в настоящее время обнаруживается недостаток разработанных оценочных средств, позволяющих вести непрерывное отслеживание формирования личных качеств, творческих характеристик специалиста, был проведен анализ различных диагностических инструментов, который позволил выделить в качестве одного из оптимальных инструментов оценки уровня сформированности личностного компонента компетенций будущего специалиста кейс-тест.**

**Ключевые слова:** компетенция, компетентностный подход, инвариативная модель компетенций, личностный компонент в структуре компетенций, кейс-тест

## **THE PROBLEM OF PERSONAL'S COMPONENT DEVELOPMENT IDENTIFYING IN THE STRUCTURE OF COMPETENCE MODEL OF THE FUTURE SPECIALIST**

**Bulakh K.V., Banshchikova T.N., Schneider E.M.**

*GAOU VPO «Nevinnomyssk state humanitarian- technical institute» (Nevinnomyssk, Russia 357108 st. Avenue of peace, 17), elwil@yandex.ru*

---

**The article considers the problem of detecting and assessing the problem of personal's component development identifying in the structure of competence model of the future specialist. The results of the model's invariative competencies discussion are presented, as well as the virtual list of competitive specialists' personal characteristics which can become a basis for methods of diagnostics creation and evaluation of the future specialist's development. It can be independently used by the personnel specialists while working with the staff. As there is the shortage of developed evaluative methods, those allow to keep a continuous monitoring of personal's characteristic formation the authors took an analysis of various diagnostic methods, which allowed to find the most effective one for development of the level of personal's component competences formation of the future specialist-case –test.**

**Keywords:** competence, competence approach, invariative competency model, the personal component in the structure of competences, case test

Произошедшие за последние десятилетия изменения в предметном и социальном пространстве бытия человека настолько колоссальны, что по своему масштабу они могут быть сопоставлены с формационными сдвигами, которые длились веками. Причем движение от индустриального общества к постиндустриальному, со всеми присущими смене формаций революционными процессами происходит практически на глазах одного поколения.

Базовой характеристикой зарождающегося в России постиндустриального общества является качественная трансформация мира труда. Каждый год рождаются новые профессии и «уходят со сцены» старые. Кардинально меняется система разделения труда. Происходят и

существенные структурно-функциональные изменения «внутри» отдельных видов профессиональной деятельности: меняются их содержание, включенные в деятельность действия и операции, по-новому осмысливается миссия профессионала в обществе.

В отличие от профессионала прошлого, для современного профессионала характерны частые смены видов деятельности, необходимость выполнять различные функциональные обязанности на нескольких местах работы, неопределенность и дискретность карьерного роста, а также постоянно меняющиеся условия труда.

Повышение качества подготовки будущих специалистов, адекватных потребностям современного рынка труда, обладающих необходимыми профессионально важными качествами, знаниями и умениями, способных самостоятельно и быстро адаптироваться в непрерывно меняющейся информационной и технологической среде, зависит от организации учебного процесса в профессиональной школе. Профессиональное образование становится одним из важнейших инструментов влияния на общество.

Компетентностный подход, выступающий в качестве концептуального ядра федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, к ожидаемым результатам профессионального образования относит определение типа специалиста, выявление и формулировку перечня компетенций, которые должны предъявляться в первую очередь работодателями и обществом в виде некоторых специфических ожиданий, связанных с профессиональной деятельностью выпускника. В свою очередь это позволяет рассматривать компетентностный подход как один из способов усиления социального партнерства профессиональной школы с работодателями.

Однако, как показывает практика, на пути реализации компетентностного подхода в российском профессиональном образовании в процессе формирования компетентностной модели специалиста возникает ряд проблем, среди которых проблема неоднозначного понимания компетенций у представителей «работодателей» и представителей «профессионального образования». Большинство представителей «профессионального образования» ориентируются на то, что все необходимые компетенции отражены в ФГОС. В то же время опросы работодателей показывают, что они недостаточно понимают содержание тех компетенций, которые представлены в федеральных государственных стандартах, предпочитая давать более конкретные определения качествам, которыми должен обладать будущий специалист, разрабатывая свои инвариативные модели профессиональных компетенций. Но есть и точки соприкосновения: и представители «работодателей», и представители «профессионального образования» считают наиболее значимыми компетенции, связанные с особенностями личности работника, важные для профессиональной успешности и обеспечивающие плодотворную работу в команде

разнопрофильных специалистов. При этом изучение содержания ФГОС позволяет поставить под сомнение тот факт, что требования к подготовке специалиста, заложенные в стандартах, соответствуют совокупности требований современного рынка труда. Особенно это касается требований к личностным качествам как структурному компоненту компетенций.

Такая ситуация определяет актуальность проблемы выявления и оценки развития личностного компонента в структуре компетентностой модели будущего специалиста.

Поиск подходов к решению данной проблемы явился одной из целей научно-исследовательского проекта, направленного на разработку, апробацию и внедрение моделей, технологий и инструментария оценки соответствия содержания профессиональных образовательных программ ФГОС и федеральным государственным требованиям, проводимого ГАОУ ВПО «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт» по заказу Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края.

На первом этапе осуществлялась работа по обсуждению модели инвариативных компетенций (проведена экспертная оценка перечня компетенций, составленного на основе контент-анализа требований, предъявляемых к компетентности и профессионализму современного рабочего и служащего, содержательной части вакансий, представленных в сети Интернет, и анализ анкет, представленных работодателям, а также дана оценка значимости общих компетенций для подготовки специалистов среднего звена, представленных в федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования, необходимых специалисту в рамках любой профессии; а также отбор посредством математического анализа унифицированного перечня компетенций). В качестве экспертов выступали руководители крупных и малых предприятий и организаций, менеджеры кадровых служб, преподаватели. Эксперты были проинструктированы на выделение компетенций, необходимых специалисту. В качестве шкалы оценки в перечне использовалась балльная шкала. Эксперты присваивали баллы от 1 до 7 значимым на их взгляд характеристикам. Обработка экспертных данных проводилась по программе STATISTICA в два этапа.

Сначала проводилось определение взаимосвязанных компетенций. Это было необходимо для того, чтобы, во-первых, объединить компетенции в блоки, отражающие схожие параметры, и, во-вторых, выявить характеристики, которые, по мнению экспертов, не являются необходимыми или обеспечивающими успешность профессиональной деятельности специалиста. С этой целью единая матрица данных подвергалась процедуре кластеризации (Single Linkage Percent disagreement) и факторному анализу. В результате обработки данных после поворота факторных структур по принципу варимакс было

выделено два относительно независимых фактора. Совокупный факторный вес каждой характеристики и сравнение его со средним факторным весом по всем характеристикам позволили нам определить окончательный перечень компетенций. По результатам проведенного анализа можно заключить, что все компетенции составленного нами и предложенного экспертам перечня коррелируют между собой (обнаруживают тенденцию к связи на статистически значимом расстоянии от 0,33 до 0,67), что свидетельствует о согласованности перечня и его описательной точности; все характеристики в различной степени необходимы персоналу для выполнения профессиональных задач.

Опираясь на результаты, полученные в ходе обработки данных экспертных оценок, определили инвариативный перечень компетенций, представляющих собой личностные характеристики желаемого профессионала (компетенции перечислены в порядке убывания значимости):

- компетенции личностного самосовершенствования;
- социокультурные компетенции;
- коммуникативные компетенции;
- информационные компетенции;
- ценностно-смысловые компетенции;
- познавательные компетенции.

В перечне личностных качеств, которые наиболее часто назывались экспертами, следующие: аккуратность, амбициозность, гибкость, дисциплинированность, коммуникабельность, лидерство, настойчивость, обучаемость, оптимистичность (жизнерадостность, жизнелюбие, жизнеутверждение), ответственность, принципиальность, стрессоустойчивость, уверенность в себе, тактичность, эмоциональная устойчивость, эмпатия и др.

Таким образом, в ходе проведенной работы по обсуждению модели инвариативных компетенций нам удалось выявить виртуальный перечень личностных характеристик конкурентоспособных специалистов, который может стать основой для создания инструментария диагностики и оценки развития будущего специалиста и может использоваться самостоятельно специалистами кадровых служб в работе с персоналом.

На втором этапе исследования мы обратились к проблеме диагностики личностных достижений (личностного компонента в структуре компетенций) будущего профессионала, которая вызывает наибольшую трудность в процессе мониторинга качества образования в компетентностном формате, поскольку, с одной стороны, исходя из содержания стандартов достаточно трудно выделить личностный компонент компетенций, с другой — обнаруживается недостаток разработанных оценочных средств, позволяющих вести

непрерывное отслеживание формирования личных качеств, творческих характеристик специалиста.

Проведенный анализ различных диагностических инструментов позволил выделить в качестве одного из инструментов оценки уровня сформированности личностного компонента компетенций будущего специалиста кейс-тест («тестируемая ситуация»). В отличие от других диагностических инструментов кейс-тест обладает высоким уровнем сходства с той деятельностью, на измерение которой он направлен, а также имеет дополнительную развивающую функцию, поскольку в процессе выполнения обучающийся или уже состоявшийся профессионал знакомится с более эффективной техникой анализа производственной ситуации. Используя кейс-тест как диагностический инструмент, необходимо предъявлять задания закрытого типа, в которых испытуемый имеет возможность, проанализировав описание проблемной ситуации, выбрать из предлагаемых разработчиком теста решений наиболее оптимальное на его взгляд. В свою очередь это позволит применять формализованные процедуры шкалирования и подсчета тестовых баллов, наработанные для обычных «закрытых тестов». Кейс-тесты могут порождать результат не только в виде скалярной величины (типа «процента правильных ответов»), но и в виде профиля – точно так же, как это имеет место при обычных многофакторных вопросно-ответных тестах.

Кейс-тесты можно использовать как для текущей и промежуточной аттестации студентов, так и для итоговой аттестации выпускников. Для решения данной задачи важно не просто подобрать ситуационные задания, адекватные проблемам будущей профессиональной деятельности, но и обеспечить надежность и сопоставимость результатов педагогических измерений. Поскольку речь идет о неоднозначных решениях, оценивание результатов выполнения заданий необходимо проводить с помощью экспертных методов и разрабатывать для работы экспертов стандартизованные методики. По результатам оценивания строится порядковая шкала, в которой откладываются ранговые баллы студентов. Кейс-тесты не только позволяют выявить наличие или отсутствие соответствующих профессиональных качеств, но и могут показать, как эти качества будут использоваться в реальной профессиональной ситуации, насколько успешно работник (будущий работник) способен решать задачи различного уровня. Еще одним достоинством кейс-теста является возможность оценить, справится ли работник (будущий работник) с теми задачами, которые ему еще не приходилось решать, причем сделать это в условиях, безопасных как для работника, так и для организации.

Выбор в пользу кейс-теста может быть объяснен и такими его преимуществами, как простота применения, небольшое количество времени при интерпретации результатов, невозможность заранее просчитать и подготовить ожидаемый правильный ответ и др.

В целом проведенное нами исследование показало, что в настоящее время происходит «сращивание» квалификационных и личностных свойств работника. Большинство современных работодателей отдают предпочтение личностному подходу, ограничивая объем понятия профессиональной компетенции либо качествами личности, либо знаниями, умениями, способностями, и используют схему: знания – умения – способности – иные характеристики. Это связано с тем, что ключевым моментом для работодателя при определении профессиональных компетенций считаются личностные особенности, потому что, если сотрудник даже и обладает всеми необходимыми знаниями, умениями и навыками, но при этом не проявляет необходимых личностных качеств и его поведение не соответствует требованиям выполняемой им работы, то ни о какой компетенции говорить не приходится. В свою очередь это порождает и новые проблемы: проблему определения перечня компетенций, необходимых субъекту для успешной деятельности; проблему оценки качества результатов профессионального образования (с одной стороны, тексты стандартов крайне неопределенно отражают требования к будущему профессионалу, с другой — обнаруживается недостаток принципиально нового диагностического материала – фондов оценочных средств, позволяющих вести непрерывный мониторинг результатов образования – уровня сформированности компетенций выпускников профессиональной школы), а соответственно и проблему поиска новых подходов в построении стратегий развития профессионала.

### Список литературы

1. Банщикова Т.Н., Булах К.В. Кейс-метод как инструмент оценки уровня сформированности компетенций будущего специалиста: монография // Т.Н. Банщикова, К.В. Булах. — Невинномысск: НГГТИ, — 2012. — 132 с.
2. Власова О.Г., Белых Н.А. Психологическое сопровождение профессионализации потенциального субъекта труда: ресурсный подход // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2006. — № 13. (Т. 68). – С. 201–204.
3. Звонников В.И., Челышкова М.Б. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход: учебное пособие. – М.: Университетская наука; Логос, — 2009. – 272 с.

4. Кейс-метод в оценке персонала — РБК Семинары и тренинги [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://seminar.rbc.ru/>
5. Туктаров Ф.Р. Конкуренентоспособность личности в современном трансформирующемся обществе: социально-философский анализ: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора философских наук. — Ростов-на-Дону, 2007.
6. Шнейдер Е.М. Историография применения контрольно-измерительных материалов в профессиональном образовании, Журнал «Фундаментальные исследования», № 9 (часть 1) — 2014. — С. 190.

**Рецензенты:**

Бурляева В.А., д.соц.н., к.п.н., профессор, заведующая кафедрой профессионального обучения ГАОУ ВПО «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт», г. Невинномысск;

Филимонюк Л.А., д.п.н., профессор, профессор кафедры профессионального обучения ГАОУ ВПО «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт», г. Невинномысск.