

М.А. СИМАНОВСКАЯ
(Ульяновск)

ЦЕННОСТНАЯ ОСНОВА КОМПЕТЕНТНОСТИ

Кратко изложены взгляды отдельных авторов на проблематику понятий «компетентность» и «компетенция», особое внимание уделяется ценностному аспекту компетентности.

Проведенные исследования в сфере формирования руководителями своего ближайшего окружения обозначили спектр личностных характеристик, имеющих непосредственное отношение к области ценностных оснований компетентности.

Ключевые слова: компетентность, ценности, компетенция, модусы существования «быть», «иметь».

Понятие «компетентность» принадлежит к одному из наиболее широко употребляемых терминов в современном мире. Сегодня в России почти каждая область бизнеса и науки имеет свой перечень основных компетентностей, которые представляют собой совокупность психологических качеств и определенных категорий, ценных для данной области. Причиной разнообразия типов этого феномена может явиться многогранность требований социальной системы. В зависимости от того, какая совокупность специальных характеристик личности способствует ее эффективности при взаимодействии с другими людьми или в педагогической деятельности, и как один из факторов успешности руководителя (А.А. Бодалев, 1998) и т.д., выделяют соответственно коммуникативную, профессионально-педагогическую и социально-перцептивную и другие типы компетентности.

Несмотря на кажущуюся разработанность данной тематики, в психолого-педагогической литературе данный феномен получил широкое распространение сравнительно недавно. И.А. Зимняя [4] выделяет три периода становления и развития ориентированного на компетенции образования. Первый этап (1960 – 1970 гг.) характеризуется введением понятия «коммуникативная компетентность». На втором этапе (1970 – 1990 гг.) категории «компетенция» и «компетентность» начинают

использоваться в области обучения языку, в управлении и в других структурах, также разрабатывается содержание понятий социальных компетенций, компетентностей. На третьем этапе, начиная с 1990 г., исследуется компетентность как научная категория в контексте образования. В работах А.К. Марковой (1993, 1996) в рамках психологии труда профессиональная компетентность становится предметом специального всестороннего рассмотрения. Так как И.А. Зимняя акцентировала свой интерес на понятии «компетенция», отметим лишь то, что в России исследования компетентности начались на втором этапе и в основном в рамках профессионально-педагогической [7; 10; 12 и др.] и социально-психологической [13] области. Подобную специфику развития темы можно объяснить непростой политической и идеологической обстановкой в то время, которая напрямую влияла на исследования в психологии.

Не более чем полвека назад термины «компетентность» и «компетенция» составляли единое понятие. Сегодня одни исследователи выделяют эти феномены как самостоятельные структуры, тогда как другие представляют их взаимодополняемыми и взаимообуславливаемыми. Обозначим взгляды только некоторых представителей этих двух групп, поскольку задачей данной статьи не является подробный исторический обзор литературы по рассматриваемой теме.

Наиболее интересными, в первом случае, представляются взгляды Дж. Равенна. Он рассматривает компетентность в своей работе «Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация» как явление, состоящее из нескольких компонентов, большинство из которых относительно независимы друг от друга [14, с. 253]. Из отечественных авторов следует обратить внимание на В.Н. Введенского, он представляет компетентность как некую личностную характеристику, а компетенцию – как совокупность конкретных профессиональных или функциональных характеристик [2]. Теория Л.М. Митиной предполагает включение в понятие «педагогическая компетентность» знаний, умений, навыков, а также способов и приемов их реализации в деятельности, общении,

ИННОВАЦИИ В ОБЩЕМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

развитии (саморазвитии) личности [12, с. 46]. Вопрос о разграничении рассматриваемых понятий поднимает М.Ю. Жуков [3, с. 16]. Здесь компетенция рассматривается не столько как свойство, но и как атрибут рабочего места, в то время как под компетентностью понимается преимущественно субъектная характеристика, «это то, что относится к индивиду как субъекту профессиональной деятельности» [3, с. 17]. Несмотря на существенные различия, все эти выделенные подходы отчасти позволяют взглянуть на данную проблему с разных ракурсов. Проанализировав теории, стоит отметить, что на сегодняшний день не существует единого мнения относительно определения терминов «компетенция» и «компетентность». Также нельзя однозначно сказать, что понятие «компетентность» с точки зрения предложенных концепций имеет относительно четкую границу с понятием «компетенция». Во-первых, потому, что часть авторов не выделяют понятие «компетенция» вообще, а, во-вторых, те, кто выделяют это понятие как самостоятельную единицу, предполагают, что компетентность формируется именно с помощью компетенций. Получается, что в каждом отдельном случае нужен специальный анализ, который может явиться темой самостоятельного исследования. Поэтому, не претендуя на исчерпывающую доказательность выводов, которые могут следовать из последующего рассмотрения литературы, выскажем некоторые предположения.

Для начала напомним, что вторая группа авторов представляет термины «компетентность» и «компетенция» взаимодополняемыми и взаимообуславливаемыми. Попробуем рассмотреть особенности такого взгляда на примере И.А. Зимней и А.В. Хуторского, т.к. их работы представляются наиболее интересными в русле данной статьи. Их внимание акцентировано на феномене компетенции, поэтому проследим только те моменты, которые непосредственно соприкасаются с интересующей нас проблемой.

И.А. Зимняя отмечает, что компетенции – это некоторые внутренние, потенциальные, скрытые психологические новообразования: знания, системы ценностей и отношений, которые затем выявляются в компетентностях человека [4]. У А.В. Хуторского представлены понятия

получили развитие в русле личностных качеств индивида: «Компетенция – включает совокупность взаимосвязанных качеств личности, необходимых для качественной продуктивной деятельности. Компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности» [16]. Общее в данных положениях то, что компетенция выступает своеобразной основой компетентности. Практически во всех взглядах можно обнаружить тенденцию к сопоставлению данных терминов. Это позволит вести рассуждение о взаимосвязи личностных характеристик, содержащихся в компетентности, с качествами личности в структуре компетенции. Поскольку в составе компетенции можно обнаружить разнообразие ориентаций, относящихся к разным сферам жизнедеятельности, то, исходя из вышесказанного, все они могут иметь отношение к компетентности индивида. Особо следует выделить ценностные ориентации. Они являются одним из важнейших компонентов разных моделей и классификаций, поскольку от ценностного аспекта зависят мировоззрение индивида, способность воспринимать окружающий мир, осознавать свою роль и предназначение. Для более четкого представления о важности ценностей в компетентности человека отметим некоторые взгляды на этот феномен.

Понятие «ценность» всегда было объектом интереса философов, социологов и психологов, что нашло отражение во множестве концепций и теорий ценностей. Однако объем статьи не позволяет нам остановиться подробно на рассмотрении всех этих работ. Поэтому обозначим наиболее интересные, на наш взгляд, исследовательские труды. Д.А. Леонтьев [8; 9] выделил три переходящие одна в другую формы существования ценностей (социальные идеалы, предметно воплощенные и личностные ценности), что можно рассматривать как попытку автора развести представления о ценностях по основаниям, представляющим собой различные стороны данного многомерного явления [8]. Д.А. Леонтьев обозначает те аспекты понимания ценностей, которые многие другие исследователи даже не выделяют. Он обосновал ошибочность понимания ценностей как порождений сознания и необходимость

различать собственно ценности и рефлексивные ценностные представления, присутствующие в сознании [9]. Такой взгляд позволяет говорить о ценностях как о регуляторе деятельности индивидов, влияющем на поведение независимо от его отражения в сознании. На основании предложенного подхода выскажем предположение о важности учета ценностного аспекта в контексте компетентности. В работе Д.А. Леонтьева ценности выступают своеобразным регулятором не только поведения, но взаимоотношений в социуме (общественные идеалы), деятельности, в процессе которой происходит их предметное воплощение, также они представляют внутренний мир личности (личностные ценности). Понятно, что одним из важнейших условий является наличие хотя бы одного из представленных аспектов в структуре компетентности. В противоположном случае индивид не сможет полноценно ориентироваться в социальной общности, выполнять определенные функции и роли, а это уже несовместимо с понятием «компетентность».

Стоит выделить еще одного исследователя – Р.Л. Кричевского. Для его работ [5; 6] характерно другое понимание термина «ценности» – как материальных или нематериальных предметов, представляющих значимость для человека, т.е. способных удовлетворять его потребности, отвечать его интересам [5, с. 82]. Общий смысл понятия, выявленный в данных работах, сформировался в рамках ценностного обмена. Последний подразумевает обоюдное удовлетворение участниками взаимодействия определенных социальных потребностей друг друга путем предоставления каждой из сторон соответствующих ценностей. Этот обмен автором рассматривается в двух вариантах: как механизм выдвижения на позицию лидера и применительно к феномену руководства [6]. Не останавливаясь подробно на особенностях данной концепции, отметим, что Р.Л. Кричевский основной акцент делает на ценностных характеристиках, приносящих индивиду авторитет или признание. Подобное понимание позволяет учесть фактор влияния ценностей в групповой динамике. Обращая внимание на данное обстоятельство, выделим некоторые аспекты, указывающие на важность учета ценностных оснований компетентности.

Во-первых, нетрудно заметить, что описание ценностей и ценностного обмена характеризует не столько внутриличностную часть индивида, сколько внутригрупповое межличностное взаимодействие. Это напрямую соотносится с проявлением компетентности индивида, поскольку она является реализацией имеющихся способов и приемов в деятельности. Во-вторых, ценности в данной концепции имеют непосредственное отношение к профессиональным и социальным факторам в группе, что отражается на статусе индивида и его компетентности в этих областях [2; 4; 3], и т.д.

Таким образом, одним из важнейших аспектов компетентности можно считать ценности, поскольку они имеют непосредственное значение в тех областях жизнедеятельности, которые касаются предпочтений человека, принимаемых им решений и поведения в коллективе, что, конечно, вписывается в понятие «компетентность». «Каждая организация сознательно или несознательно устанавливает собственную систему ценностей. Обретая плоть, эта система составляет организационную культуру или нравственный облик организации» [11, с. 106]. Игнорирование ценностей при определении компетентностей может привести к дезорганизации не только рабочей группы, но и самого индивида. Конечно, для успешного функционирования коллектива необходимы и другие внутренние переменные, но это не входит в задачи данной статьи. Сегодня можно считать, что большинство исследователей уделяет внимание настолько большому количеству признаков и типов компетентности, что за этим всем остается в тени достаточно важный аспект – ценности индивида. В данном контексте представляется интересным взгляд Э. Фромма на данную проблему. Рассматривая вопрос об авторитетности в плоскости основных модусов существования «быть» и «обладать», автор делает акцент на компетентности: «Король (как символ авторитета) может быть глупым, мстительным, злым, то есть совершенно не пригодным для того, чтобы *быть* авторитетом, однако он его *имеет*; и пока он носит этот титул, молчаливо предполагается, что он обладает теми качествами, которые обеспечивают его компетентность» [15, с. 65].

Поскольку компетентность включает широкий спектр личностных характеристик, имеющих непосредственное отноше-

**ИННОВАЦИИ В ОБЩЕМ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**
**Показатель значимости различий групп, сформированных
капитанами с разными жизненными принципами**

		Средний ранг		Значение U-критерия	Уровень значимости
		Руководители, ориентированные на «быть» (N=16)	Руководители, ориентированные на «иметь» (N=13)		
Ориентация подчиненных	Быть	17,67	12,14	65	0,05
Уровни (по Херцбергу)	Мотивационный	17,56	11,56	63	0,05
СЖО (Д.А. Леонтьев)	Процесс	12,63	17,92	65	0,05
Методика О.Ф. Потемкиной	Альтруизм	12,07	18,07	64	0,05

ние к трудовой деятельности, то принцип формирования руководителем группы может выступить одним из аспектов феномена компетентности.

Проведенное нами в 2008 г. исследование показало, что личности с жизненными ориентациями «быть» или «обладать» («Бытие», по Э. Фромму, подразумевает реализацию своих способностей, саморазвитие и самопознание; «Обладание» предполагает желание превратить все окружающие в объекты своего обладания) формируют разные по составу группы.

Как видно из таблицы, в группах руководителей, ориентированных на «быть», значимо больше присутствует личностей с идентичной ориентацией («быть») и индивидов, находящихся на мотивационном уровне (по Херцбергу), чем в группах руководителей с ориентацией на «обладать». Другими словами, в группах, сформированных личностями с модусами «быть», значимо больше членов группы, которые в определенной степени направлены на саморазвитие, самопознание и самоактуализацию (поскольку мотивационный уровень соответствует последним двум уровням пирамиды потребностей А. Маслоу). В группах, сформированных руководителями с «обладательной» ориентацией, значимо больше присутствует личностей со смысловой ориентацией на процесс и с социально-психологической установкой на альтруизм, чем в группах руководителей с модусом «быть». В данном случае руководители подбирали в группу индивидов, которыми движут в большей мере интерес к делу, бескорыстие, благо и удовлетворение интересов другого человека. Следовательно, потенциал этих членов группы руководитель может использовать в своих интересах.

Таким образом, руководители с модусом «быть» формируют группы, чтобы *быть* авторитетом в них, а руководители с «обладательной» ориентацией подбирают в группы людей, чтобы *потреблять* их потенциал. Получается, что руководитель при комплектовании своей команды может быть компетентным, а может иметь компетентность, основанную на социальном статусе. Однако это не означает, что личности с бытийной ориентацией всегда компетентны или что все руководители с модусом «обладать» апеллируют к «титулам и мундирам». В зависимости от ситуации и способов сопряжения ориентаций «быть» и «иметь» в личности может использоваться тот или иной тип компетентности. Поскольку модусы «быть» и «обладать» в теории Э. Фромма представлены еще и как ценности, то из всего этого следует, что ценностный аспект напрямую соотносится с понятием «компетентность».

Возможно, активизация интереса к феномену компетентности будет способствовать преодолению разрыва между проблематикой ценностей и исследованиями компетентности и включению категории ценностей в анализ роли компетентности в различных процессах. Может быть, это приведет к совершенно новой постановке вопроса о ценностной основе компетентности.

Литература

1. Бодалев А.А. Социально-перцептивная компетентность профессионала как один из факторов эффективности его работы // Материалы научной сессии, посвященной 75-летию академика А.А. Бодалева / под общ. ред. А.А. Деркача. М. : Луч, 1998. URL : <http://akmeolog.narod.ru/bodalev.htm>.

2. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика. 2003. №10. С. 51 – 55.

3. Жуков М.Ю. Коммуникативный тренинг. М. : Гардарики, 2003.

4. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Интернет-журнал «Эйдос». 2006. 5 мая.

5. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы : учеб. пособие для вузов. М. : Аспект Пресс, 2001.

6. Кричевский Р.Л. Психология лидерства : учеб. пособие. М. : Статут, 2007.

7. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М. : Высш. шк., 1990.

8. Леонтьев Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопр. философии. 1996. № 4. С. 4 – 36.

9. Леонтьев Д.А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени // Психол. обозрение. 1998. №1. URL : www.follow.ru/article/.

10. Маркова А.К. Психология труда учителя : кн. для учителя. М. : Просвещение, 1993.

11. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. М. : Дело, 2005.

12. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. М. : Флинта : Моск. психол.-соц. ин-т, 1998.

13. Петровская Л.А. Компетентность в общении. М. : Изд-во МГУ, 1989.

14. Равен Джон. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. М. : Когито-Центр, 2002 (англ. 1984).

15. Фромм Э. «Иметь» или «Быть» / пер. с нем. Э. Телятниковой. М. : АСТ : АСТ-МОСКВА, 2008.

16. Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Интернет-журнал «Эйдос». 2002. 23 апр. URL : <http://www.eidos.ru/journal/2002/>.

Value basis of competence

There are briefly stated some authors' views on the definition of "competence" range of problems. Special attention is paid to the value aspect of competence. The research carried out in the sphere of managers' inner circle formation brought out the range of personal characteristics referring to value based competence field.

Key words: *competence, values, modi of existence "be", "have".*

Е.В. ЯКУШЕВА
(*Карачаевск*)

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ УЧАЩИХСЯ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Раскрыты этапы процесса профессиональной ориентации и уровни ее сформированности. Представлена реализация модели профессиональной ориентации учащихся учреждений начального профессионального образования с использованием информационных технологий (на примере авторского элективного курса «Компьютерная математическая среда MathCad в профессиональном выборе учащихся учреждений начального профессионального образования»).

Ключевые слова: *профессиональная ориентация, учреждения начального профессионального образования, информационные технологии.*

Реализация задач модернизации начального профессионального образования позволяет создать условия для подготовки подрастающего поколения к деятельности в информационно-технологическом обществе XXI в., когда определяющими факторами становятся уровень образованности личности, ее интеллектуальный потенциал, способность к использованию и развитию новых технологий. Указанные факторы обеспечивают конкурентоспособность выпускников учреждений начального профессионального образования (НПО). В государственных образовательных стандартах НПО особо подчеркивается задача создания нового учебно-методического обеспечения учебного процесса на основе интеграции предметов общеобразовательной подготовки с профессионально-ориентированными средствами обучения при непосредственном взаимодействии с информационными технологиями (ИТ).

Использование ИТ в учреждениях НПО позволит повысить эффективность процесса профессиональной ориентации учащихся при выполнении следующих условий: если данный процесс стро-