

1-секция. ЖОЖдор жана орто окуу жайларындагы инновациялык технологиялар

УДК 681.518 (04)

Сартбекова Н.К. - к.п.н. доцент, КГУСТА

Проблема компетентностного подхода - условие успешной межкультурной коммуникации для инженерно-инновационной деятельности

Формирование обьевропейского образовательного пространства привело педагогическую обьеественность к пониманию необходимости перехода к компетентностно-ориентированному подходу в профессиональном образовании. Компетентностный подход в Кыргызстане - это инновация, возникающая в русле отечественной культурно-образовательной традиции, основными особенностями которой являются отраслевая направленность высшего профессионального образования, включение практик в образовательный процесс, построение образования на основе науки. Именно профессиональная компетентность современного выпускника является основным результатом деятельности вуза, определяющим его конкурентоспособность.

Актуализация компетентностного подхода в последние годы обусловлена, по мнению Е.Ю.Игнатъевой, рядом факторов. Переход от индустриального к постиндустриальному обьееству сопряжен с увеличением уровня неопределенности окружающей среды, возрастанием динамизма протекания процессов, многократным увеличением информационного потока. Активнее заработали рыночные механизмы в обьеестве, возросла ролевая мобильность, появились новые профессии, произошла демаркация (разграничение, разделение) прежних профессий, поскольку изменились требования к ним - они стали более интегрированными, менее специальными. Все эти изменения диктуют необходимость формирования личности, умеющей жить в условиях неопределенности, личности творческой, ответственной, стрессоустойчивой, способной предпринимать конструктивные и компетентные действия в различных видах жизнедеятельности. Стало ясно, что для успешной профессиональной деятельности уже недостаточно получить высшее образование и на том остановиться - возникает потребность пополнять, добавлять свои знания, возможно, даже совсем из другой области. Как результат такого явления - актуальность и востребованность концепции непрерывного образования. Таким образом, именно компетентностный подход во всех своих смыслах наиболее глубоко отражает основные аспекты процесса модернизации.

Понятие «компетентностный подход» получило распространение в начале XXI века в связи с дискуссиями о проблемах и путях модернизации образования. Компетентностный подход предполагает не усвоение студентом отдельных друг от друга знаний и умений, а овладение ими в комплексе. В связи с этим по иному определяется система методов обучения. В основе отбора и конструирования методов обучения лежит структура соответствующих компетенций и функции, которые они выполняют в образовании. Обьеобразовательная программа не в состоянии сформировать уровень компетентности студентов, достаточный для эффективного решения проблем во всех сферах деятельности и во всех конкретных ситуациях, тем более в условиях быстро меняющегося обьеества, в котором появляются и новые сферы деятельности, и новые

ситуации. Данный подход к определению ключевых компетенций соответствует пониманию фундаментальных целей образования, сформулированных в документах ЮНЕСКО: а) научить получать знания (учить учиться); б) научить работать и зарабатывать (учение для труда); в) научить жить (учение для бытия); г) научить жить вместе (учение для совместной жизни).

Компетентности формируются в процессе обучения, и не только в вузе, но и под воздействием ближней и дальней окружающей среды: семьи, друзей, работы, политики, религии, культуры и др. В связи с этим реализация компетентностного подхода зависит от всей в целом образовательно-культурной ситуации, в которой живет и развивается студент. Применительно к каждой компетентности можно выделять различные уровни ее освоения (например, минимальный, продвинутый, высокий). Не излагая многообразие определений и классификаций относительно компетентностного подхода, приведем следующие утверждения:

- компетентностный подход дает ответы на запросы производственной сферы;
- компетентностный подход проявляется как обновление содержания образования в ответ на изменяющуюся социально-экономическую реальность;
- компетентностный подход - это обобщенное условие способности человека эффективно действовать за пределами учебных сюжетов и учебных ситуаций;
- компетентностный подход является методом моделирования и проектирования результатов образования.

Как видно из данных утверждений, категориальная база компетентностного подхода непосредственно связана с идеей целенаправленности и целезаданности образовательного процесса. Внутри компетентностного подхода выделяются два базовых понятия: *компетенция* и *компетентность*. Проанализируем эти понятия. Происхождение терминов «компетенция» и «компетентность» идет от «*competence*» и «*competence approach*», что, по определению, есть «*knowledge, abilities, skills and attitudes*» (знания, умения, навыки и отношения), демонстрируемые в контексте решения основных профессиональных задач. Как показывает анализ, значительная часть зарубежных исследователей связывают понятие «компетенция» прежде всего со способностью, потенциальной возможностью выполнения определенной деятельности или с определенными параметрами личности.

Так, в большинстве зарубежных исследований, появившихся в последние десятилетия, понятие «компетенция» толкуется не как набор способностей, знаний и умений, а как способность или готовность мобилизовать все ресурсы (организованные в систему знания и умения, навыки, способности и психические качества), необходимые для выполнения задачи на высоком уровне, адекватные конкретной ситуации, т.е. в соответствии с целями и условиями протекания действия. *Компетенция* (от лат. *competere* - соответствовать, подходить) - способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, также, в определенной широкой области. Частные употребления термина:

Профессиональная компетенция - способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении задач профессионального рода деятельности;

Компетенция (юридический термин) - совокупность юридически установленных полномочий, прав и обязанностей конкретного органа или должностного лица; определяет его место в системе государственных органов (органов местного самоуправления). Юридическое содержание понятия «компетенция» включает в себя такие элементы: предметы ведения (круг тех объектов, явлений, действий на которые распространяются

полномочия); права и обязанности, полномочия органа либо лица; ответственность; соответствие поставленным целям, задачам и функциям;

Компетенция (как категория публичного права) - это правовое средство, позволяющее определить роль и место конкретного субъекта в управленческом процессе путем законодательного закрепления за ним определенного объема публичных дел;

Компетенция (управление персоналом)- это личностная способность специалиста (сотрудника) решать определенный класс профессиональных задач. В управлении персоналом чаще под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным и др. качествам кандидата на поступление, сотрудника, или к группе сотрудников компании;

Межкультурная компетенция - способность успешно общаться с представителями других культур;

Ключевая компетенция организации- совокупность конкурентных преимуществ организации, ее главный козырь в конкурентной или гиперконкурентной борьбе;

Область компетенций - совокупность знаний и навыков человека или организации, которые они выполняют на высоком, конкурентном уровне.

В соответствии с этим мы определяем компетентность как составляющую часть готовности личности к профессиональной деятельности (наряду с мотивированностью и профессионально значимыми качествами личности), представляющую собой сформированное профессионально и специально значимых знаний, умений и навыков. По мнению Э.Ф. Зеера, основными компонентами, компетентности специалиста являются:

- 1) *специальная компетентность*, т.е. подготовленность к самостоятельному выполнению конкретно установленных видов деятельности, умение решать, типовые, узкопрофессиональные задачи и оценивать результаты, своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности;
- 2) *социальная компетентность*, представляющая собой способность к продуктивной групповой деятельности и сотрудничеству с другими работниками, готовность к принятию ответственности за результаты своего труда, владение приемами профессионального обучения;
- 3) *индивидуальная компетентность* - готовность к постоянному повышению своей квалификации и самореализации в профессиональном труде, способность к профессиональной рефлексии, преодолению профессиональных кризисов и деформаций.

Очевидно, что компетенции можно разделить на две группы: те, которые относятся к *обуим* (универсальным, ключевым, надпрофессиональным), и те, которые можно назвать *предметно - специализированными (профессиональными)*.

Таким образом, термин «*профессиональная компетентность*», хотя и является интегральным качеством личности, имеет обобщенную эталонную модель. Итак, профессиональную компетентность можно представить как интегральную характеристику личности специалиста, которая включает систему научно-теоретических *знаний*, в том числе специальных знаний по конкретной специальности, профессиональных *умений и навыков, опыта*, наличие устойчивой *потребности* в том, чтобы быть компетентным, *интереса* к профессиональной компетентности своего профиля.

Профессиональная компетентность может быть структурирована как системная характеристика, состоящая из различных компонентов, состав которых исследователи определяют по-разному. В профессиональной компетентности В.В. Веснин выделяет функциональную, интеллектуальную, ситуативную, социальную компетентности; В.Г.Горчакова - специальную, личностную, индивидуальную; М. Розенова - предметную, социально-коммуникативную, личностно-индивидуальную. В структуре социальной

компетентности Н. Хридина выделяет следующие компоненты и направления ее формирования: социально-экономическая подготовленность, нормативно - правовая, политическая грамотность, подготовленность в сфере делового этикета. И.А.Зимняя представляет социально-профессиональную компетентность и выделяет четыре блока: базовый, личностный, профессиональный, социальный. Г.Чанышева вычленяет компоненты коммуникативной компетентности - вербальную и невербальную (социокультурную) компетентности средства обучения:

I. Вербальное обучение: 1. Речь - значение и смысл слов. II. Невербальное обучение:

1. Мимика 2. Жестикуляция 3. Визуальный контакт. 4. Проксемика 5. Пара и экстралингвистика. На основании проведенного исследования нами было установлено, что структура профессиональной компетентности включает в себя совокупность следующих категорий: мотиваций, знаний, умений, навыков, профессиональной культуры.

Формирование данных качеств способствует формированию профессиональных компетенций. Поэтому подготовка высококвалифицированных специалистов для инженерно-инновационной и научно-исследовательской деятельности по определенным в качестве приоритетных направлениям и отраслям экономики должна стать основной задачей высшей школы на ближайшую и более отдаленную перспективу.

Технические вузы должны формировать инженеров нового типа, сочетающих профессиональную компетентность с высокой культурой творцов, а не прилежных, но бездумных исполнителей.

Литература

1. *Веснин В.В.* Стратегическое управление / - М., 2006. -328 с.
2. *Горчакова В.Г.* Формула профессионализма / - Челябинск, 1997.-136с.
3. *Зимняя И.А.* Ключевые компетентности как результативно-целевая-основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия/М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 40 с.
4. *Розенова М.И.* Психологию обучения и воспитания-М: Высшая школа 2004.175с.
5. *Хомский Н.* Язык и мышление / - М.: Изд-во МГУ,1972. - 122 с.
6. *Чанышева Г.* О коммуникативной компетентности /Высшее образование в России. - 2005. - № 2. - С. 35-39.