

С. И. Глухих
Екатеринбург

МЕТОДЫ И ФОРМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Ключевые слова: компетентность, профессиональная компетентность, классификация, повышение профессиональной компетентности, формы и методы обучения.

Аннотация. В статье анализируется понятие «компетентность» и «профессиональная компетентность», рассматриваются традиционные методы и методы активного обучения слушателей, применительно к системе повышения квалификации, дается их анализ.

S. Yi. Gluhih
Yekaterinburg

METHODS AND FORMS OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE IN PROFESSIONAL UPGRADING SYSTEM

Keywords: competence, professional competence, classification, improving professional competence, forms and methods of teaching.

The summary. The article analyzes the concept of «competence» and «professional competence», considers the traditional methods and techniques of active teaching of students with regard to professional upgrading system in training, and gives their analysis.

Конкурентоспособность стран в современных условиях при росте значимости человеческого капитала зависит уже не только от деятельности традиционных образовательных институтов, но и от возможности постоянно повышать уровень и расширять спектр компетентностей, используемых в экономике и социальной жизни. Освоение новых навыков и знаний становится для граждан самостоятельной потребностью, а для экономики – растущим сектором услуг и ресурсом её развития. Поэтому обучение в течение всей жизни становится необходимым и всё более значимым элементом современных образовательных систем.

С этой целью создаются условия для своевременного повышения квалификации и переподготовки специалистов. Сущест-

вующая система этого вида образовательной деятельности также переходит на компетентностный подход.

Понятие «компетентность» включает в себя сложное, емкое содержание, интегрирующее профессиональные, социально-педагогические, социально-психологические, правовые и другие характеристики. В обобщенном виде компетентность специалиста представляет собой совокупность способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности в той или иной сфере (В. А. Сластенин, А. К. Маркова, А. М. Новиков, Л. И. Кобышева, Н. В. Кузьмина, Г. В. Мухаметзянова, С. Н. Чистякова и др.) [1, с. 52].

Понятие профессиональной компетентности рассматривается в работах

В. В. Камаева, Э. Ф. Зеера, Н. В. Кузьминой, Л. М. Митиной и др. Под профессиональной компетентностью эти авторы понимают специальные знания и специальные умения, необходимые для той или иной профессиональной деятельности.

Э. Ф. Зеер и О. Н. Шахматова определяют развитие профессиональной компетентности как систематическое совершенствование совокупности профессиональных знаний и умений, а также способов выполнения профессиональной деятельности [2, с. 15].

Развитие профессиональной компетентности является проявлением совокупности взаимосвязанных компетенций, отражающей теоретическую и практическую подготовленность специалиста к профессиональной деятельности, включающей в себя как личностные, так и профессиональные способности человека, определяющие успешное выполнение индивидом собственной профессиональной миссии [3, с. 117].

В общем виде развитие профессиональной компетентности можно определить как совокупность качеств личности, обеспечивающих эффективную профессиональную деятельность.

Способы развития профессиональной компетентности специалиста по социальной педагогике – совокупность методов преобразующих процесс формирования представлений о мере наличных ресурсов и возможностей кандидата и о мере их соответствия предъявляемым требованиям.

В. П. Суслов приводит следующую классификацию способов развития профессиональной компетентности:

- внешнее и внутреннее (внутрифирменное) обучение;
 - на рабочем месте и вне рабочего места;
 - постоянное и периодическое
- [5, с. 111].

Важным фактором, способным побудить к обучению, является самовыдвижение на повышение профессиональной компетентности и постоянное наблюдение за сотрудниками. Извлечение выгоды из намечаемого повышения по службе предполагает компенсацию затрат работника. Важно, чтобы человек всегда понимал, зачем ему учеба, воспринимал ее как «промежуточную переменную» профессионального и должностного роста человека.

Система повышения профессиональной компетентности сотрудников должна включать в себя не только различные образовательные программы, но и мероприятия, направленные на:

- развитие у специалиста необходимых качеств для работы на более высокой должности;
- укрепление положительного имиджа сотрудников, желающих повысить свою профессиональную компетентность;
- придание сотрудникам, желающим повысить свою профессиональную компетентность определенного статуса, повышающего их престижность в учреждении.

Иными словами, любая форма повышения профессиональной компетентности специалиста должна в своей основе иметь какие-либо мотивирующие факторы и только в этом случае будет эффективна.

В настоящее время мы сталкиваемся с огромным многообразием учебных программ, предназначенных для развития самых разных категорий работников – от рядового персонала до высшего руководства, в том числе и для сотрудников, желающих повысить уровень своих профессиональных знаний, профессиональную квалификацию. Все многообразие используемых при этом методов обучения можно разбить на две большие группы: традиционные методы обучения и методы активного обучения [4, с. 84].

К традиционным методам обучения можно отнести:

– Лекции – это устная передача информации группе, в ходе которой могут применяться наглядные средства обучения (плакаты, слайды). Перенос знаний, полученных в ходе лекции, в рабочие условия затруднен и зависит от того, насколько избыточным является обучение. Лекция не позволяет учитывать разный уровень знаний, профессионального опыта и способностей обучаемых, и темп предъявления материала определяется преподавателем для группы в целом. В отличие от лекции в вузе или колледже, лекция для резерва должна быть построена в определенном тематическом контексте, применительно к специализации и будущей должности.

– Семинары – обычно завершают лекционное представление некоторой логически завершенной порции материала. Цель семинара – проверить усвоение изученного материала и помочь слушателям лучше разобраться в содержании изучаемой темы. Главное в семинаре – дискуссия и диалог между обучающимися и преподавателем, который позволяет с разных сторон рассмотреть материал, соотнести его с опытом и знаниями, уже имеющимися у слушателей, что повышает эффективность процесса повышения профессиональной компетентности.

– Консультация – преследует цель до-разъяснения или коррекции знаний и представлений обучаемых. В зависимости от уровня подготовки специалиста и его потребностей, консультации могут быть систематическими, периодическими и разовыми.

– Учебные кино- и видеофильмы – показывают объекты и процессы в деталях и в движении. Кроме того, зрительные образы запоминаются легче, чем устное представление информации в ходе лекции. Очень часто используются в сочетании с другими

методами обучения. Они сопровождают лекции в качестве иллюстративного материала или разъясняя на конкретных примерах сказанное лектором.

– Самостоятельное обучение – метод, являющийся наиболее простым, так как для него не требуется ни инструктор, ни специальное помещение, ни определенное время. Обучающийся занимается там, тогда и так, как ему удобно. Он может определить темп обучения, число повторений, продолжительность занятий. Но такой вид обучения требует эффективных вспомогательных средств – аудио- и видеокассет, учебников, задачников, качественных обучающих программ.

Эти методы используются наиболее часто при передаче и закреплении самых разнообразных знаний, и именно то, что эти методы обучения на сегодняшний день остаются преобладающими, доказывает их достаточно высокую эффективность.

Сегодня наиболее распространенными являются следующие активные методы повышения профессиональной компетентности специалиста :

По мнению С. В. Грачева, *метод самооценок и самоотчета* позволяет специалисту оценить свои способности и способности своих коллег критически. При благоприятном социально - психологическом климате в коллективе метод способствует принятию обязательств и росту объективности за порученное работнику дело. Работники с завышенной самооценкой, как правило, страдают поверхностным отношением к делу, слабо вникают в его сложности. У работников с завышенной самооценкой чаще всего не устанавливается доверительных отношений с коллегами, так как они оценивают их ниже их фактических способностей. Работники с заниженной самооценкой склонны излишне усложнять дело, даже в тех случаях, когда реально такого не существует. Такая позиция отличается из-

лишней осторожностью и робостью при исполнении дела [8, с. 234].

Метод индивидуальной и групповой оценки позволяет выявить умение работника действовать в команде, уметь налаживать коммуникацию с разными категориями людей. В ходе реализации этого метода ставятся и решаются проблемы в группе, в процессе идет оценивание знаний умений аргументировать, описывать свои предложения и другие качества работника [1, с. 12].

Используя *метод критического инцидента* можно оценить поведение работника в критических ситуациях, форс-мажорных обстоятельствах, принятие решений мало-знакомых проблем, решения конфликтных ситуаций.

Главным достоинством данного метода является формирование стрессоустойчивости у сотрудника, повышающего уровень своих профессиональных знаний. Однако, во избежание перегрузок необходима дозировка в применении методов, с учетом индивидуальных особенностей оцениваемых.

С помощью *метода развивающей кооперации* мы можем одновременно продиагностировать эмоциональный климат в коллективе и умение находить правильные пути выхода из трудной сложившейся ситуации. Эффективность метода заключается в том, что сначала каждый оцениваемый обдумывает проблему самостоятельно, затем в группе. Среди достоинств метода можно отметить участие в обсуждении каждого оцениваемого, учет мнений всех участников. При использовании метода развивающей кооперации применяется упражнение - «Мне необходима помощь».

Деловой тренинг – обучение, в котором основное время посвящено практической отработке тех процедур, которые не удаются сотруднику в его профессиональной практике.

Деловые тренинги можно разделить на индивидуально-психологические и со-

циально-психологические.

Деловые тренинги отличаются от двух предыдущих тем, что участники их отрабатывают навыки, значимые именно для конкретной деятельности. В деловом тренинге важны лишь те качества человека, которые прямо связаны с реализацией им своих функций. Здесь в первую очередь нейтрализуются внутренние субъективные факторы, препятствующие нормальной работе.

Деловой тренинг как способ подготовки специалиста к будущей должности может либо входить составной частью в деловую игру, либо проводиться как самостоятельное событие. Преимущества делового тренинга заключается в целенаправленном формировании требуемых навыков за сравнительно короткое время. Особенность делового тренинга состоит в появлении и закреплении у всех участников определенных навыков в осуществлении профессионально значимых качеств путем многократного повторения и совершенствования наиболее сложных действий.

Деловая игра – это такой метод обучения, когда отработка учебной тематики происходит на основе ситуаций и материала, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности специалиста. Она обеспечивает разносторонний анализ деятельности конкретного учреждения, а также развитие недостающих способностей специалиста. В деловой игре работник знакомится с образцами успешных ролевых моделей (наблюдая за действиями более эффективных сотрудников, участвующих в игре).

Лекция, семинар, консультация, практикум – традиционно устоявшиеся формы обучения, всем хорошо известны их достоинства и недостатки. Один из недостатков является принципиальным: они ориентированы в основном на передачу и формирование частных умений и не опираются на рефлексию как внутреннего механизма и

развития. Эти недостатки снимают деловые игры и деловые тренинги.

Ролевые игры особенно полезны при обучении навыкам межличностного общения, поскольку предполагают воспроизведение рабочих ситуаций, близких по содержанию к тем, в которые сотрудники попадают в процессе межличностного взаимодействия с коллегами, руководством и гражданами. При этом обучающиеся принимают участие в разыгрывании типичных ситуаций, с которыми они имеют дело в процессе трудовой деятельности, таким образом, повышая свою компетенцию в деловом общении. Игровые ситуации обычно предъявляются в форме реальных рабочих ситуаций, где каждый резервист играет роль конкретного участника в определенных обстоятельствах, стараясь добиться решения поставленной учебной задачи.

Групповые обсуждения – метод обучения, который заключается в проведении групповых дискуссий по конкретному вопросу. Этот метод позволяет максимально полно использовать опыт слушателей, способствуя лучшему усвоению ими изучаемого материала. Это обусловлено тем, что здесь не преподаватель говорит слушателям о том, как должно быть, что является правильным, а сами слушатели от своего имени выработывают доказательства, обоснования принципов и подходов, предложенных преподавателем. Групповые обсуждения особенно эффективны для изучения и проработки сложного материала и формирования нужных установок. Данный метод обеспечивает хорошие возможности для обратной связи, подкрепления, практики, мотивации и переноса.

Кружок качества – группа, которая после прохождения краткого курса методов решения проблем регулярно встречается с целью совместного поиска оптимизации выполнения работы. Такой кружок кроме

обучения может оказать помощь в решении текущих проблем и выработке новых способов удовлетворения запросов клиентов. Поиск путей решения проблем активизирует потребность в самореализации, повышает чувств собственного достоинства работника, создает ощущение своей нужности, осознании того, что он вносит существенный вклад в успех деятельности своего учреждения. Все это обогащает мотивационное ядро работника. Как показывают исследования, продуктивность участников таких кружков выше, чем у других работников, в среднем на 20%. Все это особенно важно, когда мы молоды.

Разбор практических ситуаций (case-study) – это один из самых старых и испытанных методов активного обучения навыкам принятия решений и решения проблем. Цель этого метода – научить сотрудников, повышающих уровень своих профессиональных знаний анализировать информацию, сортировать ее для решения заданной проблемы, выявить ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать оптимальное решение и формировать программы действий.

При разработке конкретных ситуаций важно то, что здесь сочетаются индивидуальная работа обучающихся с проблемной ситуацией и групповое обсуждение предложений, подготовленных каждым членом учебной группы. Это позволяет обучающимся развивать навыки групповой (командной) работы и шире видеть возможности для решения типичных проблем в рамках конкретной тематики. Разработка практических ситуаций может происходить двумя способами: на основе описания реальных событий и действий реальных работников или на базе искусственно сконструированных ситуаций.

Общей тенденцией, которую сегодня следует отметить, говоря о повышении

профессиональной компетентности, является все больший упор на использование методов активного обучения и развитие в ходе обучения у сотрудников навыков групповой работы. Это дает целый ряд преимуществ:

—облегчается восприятие нового для слушателей материала.

—шире используется опыт сотрудников, уже повысивших уровень профессиональной компетентности.

—доказывая или обосновывая те или иные подходы к решению поставленных задач, специалисты, повышающие профессиональную компетентность, присваивают новые знания и новые подходы к решению этих задач.

—обучающиеся получают возможность более четко увидеть модели эффективного и неэффективного поведения и соотнести это с теми образцами поведения, которые они привыкли демонстрировать в своей профессиональной деятельности.

Наставничество является наиболее часто используемым методом профессионального обучения. Одно из основных преимуществ наставничества состоит в индивидуальном подходе к ученикам. Наставник обычно имеет от одного до нескольких учеников, и он не только обучает их профессиональному мастерству, но и выполняет функции воспитателя, помогая их осваивать основные требования профессиональной роли, формируя необходимые деловые качества, соответствующее отношение к работе и образцы организационного поведения, требующиеся для успешного выполнения работы.

Успех обучения по этому методу решающим образом зависит от опыта и квалификации наставника – его способности общаться, мотивировать, поддерживать своего подопечного, давать конструктивную обратную связь о результатах работы.

Стажировка – наиболее универсальная и эффективная форма обучения, когда специалисты, повышающие профессиональную компетентность, освобождаются от основной работы без потери в зарплате и закрепляются, как правило, на три-шесть месяцев за опытными руководителями. Стажировки используются для того, чтобы обучать специалистов и руководителей навыкам и знаниям, необходимым для выполнения новой работы. Обучающийся во время стажировки в учреждении или за его пределами наблюдает, как работают опытные специалисты, выполняет определенные задания под их руководством и таким образом осваивает навыки решения все более широкого круга профессиональных задач. По итогам стажировки специалист, прошедший ее, и руководитель, отвечающий за стажировку данного работника, или куратор данного работника в ходе стажировки пишут отчет по установленной форме.

Рабочая ротация предполагает временный переход сотрудника повышающего уровень своих профессиональных знаний, умений и навыков в пределах организации на другую должность, где ему приходится выполнять функции, значительно отличающиеся от прежних. Обычно такое перемещение обеспечивает работу в соответствии со способностями и потребностями, которые в большей степени удовлетворяет работника, содействует освоению новой специальности, позволяет получить новый производственный и управленческий опыт, знания, расширить кругозор.

Количество способов повышения профессиональной компетентности специалиста достаточно велико, часть из них менее затратная, часть весьма существенна по стоимости. Следовательно, правильный выбор этих способов будет оптимизировать затраты учреждения и позволит учреждению получить максимальный эффект.

Таким образом, перечисленные выше способы и методы объединяются понятием «повышение профессиональной компетентности», целью которого является обеспечение максимального использования всех возможностей человека на благо учреждения, предприятия, организации.

Подводя итог, можно еще раз подчеркнуть, что различные способы и методы

обучения стимулируют готовность работников к учебе и адаптированность в рамках профессии. В то же время обновленные знания и умения специалистов – это инвестиции на будущее, система повышения знаний стимулирует развитие личности профессионала обеспечивает становление интеллектуального потенциала своих учреждений.

Библиографический список

1. **Зайцев, Г. Г.** Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент / Г. Г. Зайцев, С. И. Файбушевич. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та экономики и финансов, 2004. – 269 с.
2. **Зеер, Э. Ф.** Аттестация персонала государственной службы / Э. Ф. Зеер, О. Д. Дувалова. – Екатеринбург : УрАГС, 2001. – 215 с.
3. **Ларионова, И. А.** К вопросу о компетентностном подходе в системе высшего профессионального образования / В. А. Дегтерев, И. А. Ларионова // Образование и наука : Известия Уральского отделения Российской академии образования, № 8 (12). – Екатеринбург, 2007. – С. 34-39.
4. **Творогова, Н. Д.** Общение : диагностика и управление / Н. Д. Творогова. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 203 с.
5. **Технологии** социальной работы / под. ред. Е. И. Холостовой. – М. : ВЛАДОС, 2000. – 237 с.
6. **Зимняя, А. И.** Профессиональные роли и функции социального работника / А.И. Зимняя // Российский журнал социальной работы. – 1995. – №1. – С.16-21.
7. **Суслов, В. П.** Социальная диагностика : методы и способы её осуществления / В. П. Суслов. – М. : Академия, 2002 – 156 с.
8. **Хутмакер, В.** Формирование профессиональной компетентности специалиста по социальной работе / В. Хутмакер. – М. : Просвещение, 2000. – 240 с.
9. **Прохорова, А. О.** Методы диагностики и изменения психического состояния личности / А. О. Прохорова. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 255 с.
10. **Грачев, М. В.** Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации / М. В. Грачев. – М. : Дело, 2002. – 247 с.

Bibliography

1. **Zaitsev, G. G.** Human resource management in an enterprise: personal management / G. G. Zaitsev, S. Yi. Faibushevich. – St. Petersburg. : St. Petersburg University of economics and finance Publ., 2004. – 269 p.
2. **Zeer, E. F.** Certification of the civil service personnel / E. F. Zeer, O. D. Duvalova. – Yekaterinburg : UrAGS, 2001. – 215 p.
3. **Larionova, I. A.** On the question of the competence approach in higher education system / V. A. Degterev, I. A. Larionova // Education and Science: News of the Ural branch of Russian academy of education, no. 8 (12). – Yekaterinburg, 2007. – P. 34-39.

4. **Tvorogova, N. D.** Communication: diagnosis and management / N. D. Tvorogova. – М. : Aspect Press, 2004. – 203 p.
5. **Technologies** of social work / edited by Ye. Yi. Holostova. – М. : VLADOS, 2000. – 237 p.
6. **Zimnyaya, A. Yi.** Professional roles and functions of a social worker / A. Yi. Zimnyaya // Russian journal of social work. – 1995. – No. 1. – P. 16 – 21.
7. **Suslov, V. P.** Social diagnosis: tools and methods of implementation / V. P. Suslov. – М. : Academy, 2002. – 156 p.
8. **Hutmaher, V.** Formation of professional competence in social work specialist / V. Hutmaher. – М. : Prosvetsheniye, 2000. – 240 p.
9. **Prohorova, A. O** Methods of diagnostic and changes in mental state of an individual / A. O. Prohorova. – М. : Aspect Press, 2004. – 255 p.
10. **Grachev, M. V.** Great employees. Personnel management in an international corporation / M. V. Grachev. – М. : Deal, 2002. – 247 p.

Статью рекомендует докт. филос. наук, профессор В. В. Байлук