

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СПЕЦИАЛИСТА

Качественное решение задач, стоящих перед современным, динамично развивающимся обществом, в первую очередь зависит от наличия профессиональных кадров, их компетентности и подготовленности. Основной

целью профессионального образования в сложившихся социально-экономических условиях является подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, компетентного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, готового к постоянному самообразованию, профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Рынок предъявляет к современному специалисту целый пласт новых требований, которые носят надпредметный характер и отличаются универсальностью. Эти требования одни авторы называют базовыми навыками (В.И. Байденко), другие – надпрофессиональными, базисными квалификациями (А.М. Новиков, В.А. Ермоленко), третьи – ключевыми (метапредметными) компетенциями (А.В. Хуторской).

Структура и состав ключевых компетенций у разных авторов разный. Так, А.М. Новиков к базисным квалификациям относит такие качества личности, как самостоятельность, способность принимать ответственные решения, творческий подход к любому делу, умение доводить его до конца, умение постоянно учиться и обновлять свои знания, гибкость мышления, наличие абстрактного, системного и экспериментального мышления, умение диалога и коммуникабельность, сотрудничество; владение «сквозными» умениями – работа на компьютере; знание и понимание экологии, экономики и бизнеса; финансовые знания; коммерческая смекалка; правовые знания; умение защиты интеллектуальной собственности; умение презентации технологий и продукции; знание иностранных языков; санитарно-медицинские знания; знание принципов «обеспечения безопасности жизнедеятельности»; знание принципов существования в условиях конкуренции и возможной безработицы; психологическая готовность к смене профессии и сферы деятельности и т.д. [1, 2].

А.В. Хуторским приводится перечень ключевых компетенций, в который входят: ценностно-смысловая, общекультурная, учебно-познавательная, информационная, коммуникативная, социально-трудовая, личностная компетенция, или компетенция личностного совершенствования [3]. Каждая из них, в свою очередь, представляет набор не менее значимых компетенций/компетентностей, соотносимых с основными сферами деятельности человека.

В.И. Байденко и Б. Оскарссон используют понятие «базовые навыки» как «личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые выражены в различных формах в многообразных ситуациях работы и социальной жизни». В перечень базовых навыков в соответствии с определением авторы включают: коммуникативные навыки и способности; творчество; способность к креативному мышлению; приспособляемость; способность работать в команде; способность работать самостоятельно; самосознание и самооценка [4].

Различные подходы к трактовке ключевых компетенций позволяют выявить в их составе:

- качества личности, которые важны для осуществления деятельности в большой группе разнопрофильных профессий;
- наличие «сквозных» знаний и умений (метапредметных), необходимых в любой профессиональной деятельности, в различных видах работы;
- социальную направленность компетенций, необходимую для успешной самореализации в обществе.

Внедрение компетентного подхода в процесс профессионального образования пока не снимает расхождений между качеством подготовки выпускника, даваемым учебным заведением, и требованиями, предъявляемыми к специалисту производством, работодателями. Формальные свидетельства о наличии профессиональных знаний и навыков работы (свидетельства, аттестаты, дипломы и т.д.) не являются главными показателями профессиональной состоятельности специалиста.

Что же должен иметь выпускник в потенциале для успешной конкуренции на рынке труда? Какими способностями должен обладать, для того, чтобы успешно строить отношения с другими и добиваться успеха не только в личной жизни, но и в профессиональной деятельности? Ряд исследований, проведенных учеными во всем мире, показывает, что жизненная успешность человека, его профессиональный и карьерный рост во многом определяется способностями, связанными с пониманием и управлением эмоциями. В. Ландшeer в своей статье «Концепция «минимальной компетентности» приводит слова Спейди: «знания, умения и понятия – важные компоненты успеха во всех жизненных ролях, но они его не обеспечивают. Успех зависит также в не меньшей мере от установок, ценностей, чувств, надежд, мотивации, самостоятельности, сотрудничества, усердия и интуиции людей» [5]. Ли Якокка, крупнейший менеджер, подчеркивает, что преуспевание в финансовом отношении лишь на 15% обуславливается знаниями своей профессии, а на 85% – умением общаться с коллегами, склонять людей к своей точке зрения, рекламировать себя и свои идеи и т.п. [6]. Специалист поступает на работу, имея определенный набор знаний и умений в профессиональной деятельности, определенный уровень интеллекта. Но для успешной карьеры этого мало. Выпускники с равными стартовыми условиями в работе успешны по-разному, и эта разница может быть обусловлена *эмоциональной компетентностью*.

По мнению Карен Молони (Dr. Karen Moloney), в эмоциональной компетентности как таковой нет ничего нового. Это то, что называется словом «зрелость». Компетентность подразумевает хорошее знание себя; умение быть хозяином своих эмоций, а не их рабом; способность

сопереживать другим; смелость в принятии трудных решений; предвидение скрытых препятствий; влияние на направленность действий других; умение объединить усилия разных людей и сделать из них высокопродуктивную команду; разрешение межличностных конфликтов таким образом, что ни у кого не остается чувства обиды; вселение в людей чувства уважения к себе; умение подвигнуть людей к работе на пределе своих возможностей и т.д. [7]. Только управляя своими эмоциями, мы можем эффективно использовать наш интеллект и профессиональные навыки.

Основой эмоциональной компетентности служит эмоциональный интеллект. Рувен Бар-Он (Reuven Bar-On) определяет *эмоциональный интеллект* как «набор некогнитивных способностей, компетенций и навыков, которые влияют на способность человека справляться с вызовами и давлением внешней среды». Бар-Он впервые ввел обозначение EQ – emotional quotient, коэффициент эмоциональности, по аналогии с IQ – коэффициентом интеллекта. Он выделил пять сфер компетентности, которые можно отождествить с пятью компонентами эмоционального интеллекта: познание себя, навыки межличностного общения, способность к адаптации, управление стрессовыми ситуациями, преобладающее настроение [8].

Дэниэл Гоулман (D. Goleman) определяет данную дефиницию как «способность осознавать свои эмоции и эмоции других, чтобы мотивировать себя и других и чтобы хорошо управлять эмоциями наедине с собой и при взаимодействии с другими» и убедительно доказывает: люди, которые умеют сочетать интеллект и чувства, наиболее успешны в своей деятельности, лучше управляют своими подчиненными, эффективнее принимают решения, грамотнее действуют в критических ситуациях [8].

Умение управлять эмоциями приобретает естественным путем в течение всей жизни, увеличиваясь с возрастом и приобретением жизненного опыта. В то же время это навык, который можно развивать и нарабатывать с помощью тренингов, индивидуальных коуч-консультаций, программ психологического сопровождения. Эмоции заключают в себе огромный пласт информации, используя который, можно действовать значительно более эффективно.

Таким образом, для системы профессионального образования остается актуальной проблема качества подготовки будущих специалистов в условиях ужесточающейся конкуренции на рынке труда. Уровень и качество профессиональных знаний и умений, ключевых компетенций, эмоционального интеллекта, их дальнейшее развитие и совершенствование в процессе профессиональной деятельности являются основными предпосылками развития конкурентоспособности молодого специалиста.

Литература

1. Новиков, А.М. Профессиональное образование в России. Перспективы развития / А.М. Новиков. – М.: ИЦП НПО РАО, 1997. – 254 с.

2. Новиков, А.М. Об аспектах и уровнях развития профессиональной культуры специалиста [Электронный ресурс] / А.М. Новиков. – 2006. – Режим доступа: <http://www.anovikov.ru/artikle/urov.htm>. – Дата доступа: 15.03.2012.

3. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс]. – 2006. – Режим доступа: <http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm>. – Дата доступа: 07.03.2012.

4. Байденко, В.И. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса / В.И. Байденко, Б. Оскарссон // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. – 2002. – №5. – С. 22-46.

5. Ландшеер, В. Концепция «минимальной компетентности» / В. Ландшеер // Перспективы. Вопросы образования. – 1988. – № 1.5. – С. 44-48.

6. Наперов, В.Я. Разговаривая с Ли Якоккой / В.Я. Наперов // Специалист. – 2000. – № 4 – С. 31-35.

7. Молони, К. Эмоционально компетентная компания. [Электронный ресурс] / К. Молони. – 2010. – Режим доступа: <http://www.eqspb.ru/eq/stati-ob-ehmocijakh-i-eq/otobrazhenie-stati/browse/3/article/26/65.htm>. – Дата доступа: 12.03.2012.

8. Эмоциональный интеллект [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: <http://psixologiya.org/socialnaya/emocionalnyi-intellekt/1673-sushhnost-ponyativa-i-osnovnye-teorii-emocionalnogo-intellekta.html>. – Дата доступа: 09.03.2012.