

ПЕДАГОГИКА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

УДК 378

Л.С. Зникина

КОНЦЕПЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ КАК СИСТЕМЫ ЭКСТРАФУНКЦИОНАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ФУНКЦИЙ МЕНЕДЖЕРОВ

Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года определила необходимость нового качества образования как важнейшую задачу образовательной политики XXI века. Развитие системы подготовки специалистов представлена как задача, решение которой определяет инновационную деятельность нашего общества в области экономического и научно-технического сотрудничества.

Перспективы вступления России в единое экономическое пространство, выход на уровень международного взаимодействия в области высшего образования и науки предполагают преобразование традиционной модели профессионального образования в социокультурную, требуют более глубокого осмысления проблем подготовки специалистов.

Особенности подготовки специалистов управления как стратегии профессионального образования на уровне международного диплома MBA (Master of Business Administration) стали за рубежом предметом активного обсуждения преподавателей, психологов, социологов, экономистов и даже политиков. Акцент делается на том, что экстрафункциональные компетенции специалистов, в частности менеджеров, являясь нематериальным ресурсом их эффективной профессиональной деятельности, формируют значимый профессиональный потенциал, обеспечивающий конкурентное преимущество на

рынке труда. Среди программ, разработанных в последнее время в ведущих образовательных центрах по подготовке менеджеров (Лозанна, Швейцария и др.), предлагаются программы, базирующиеся на целевых установках формирования и развития компетенций, лидерских качеств специалиста, необходимых в профессиональной деятельности менеджера и международном бизнесе. К таким важнейшим качествам, среди других, отнесено *умение общаться*. В перечне ключевых компетенций (симпозиум «Ключевые компетенции для Европы», Берн, 1996 г.) представлены социальная, коммуникативная, когнитивная, социально-информационная и специальная. Вместе с тем предметом обсуждения и методических дискуссий стал вопрос об определении профессионально необходимых компетенций, о возможностях и путях их формирования. В традиционной отечественной подготовке специалистов компетенции, которым Европейское профессиональное сообщество придает особое значение, также становятся объектом изучения.

Разработку стратегических направлений, связанных с вопросами психологии и философии в профессиональном образовании, инновационные подходы к становлению личности при профессиональном обучении, образовательным стандартам мы связываем в исследовании с именами А.Г. Асмолова, В.И. Байденко, Л.К. Гейфман,

Э.Ф. Зеера, В.В. Краевского, А.К. Марковой, В.В. Серикова, В.Д. Шадрикова и др. Разделяя их мнение, мы рассматривали профессиональное образование с позиций развивающего взаимодействия субъектов обучения, формирования профессиональной компетенции специалиста, что непосредственно связано с личностно ориентированными подходами и технологиями в обучении.

Теоретические исследования по проблемам подготовки специалистов позволили нам сформулировать тенденции в профессиональном образовании:

- Социально-экономическая ситуация в стране, академическая мобильность и тенденции к единому образовательному пространству создали *необходимость по-новому подходить к вопросам подготовки специалистов* с позиций качества образования.

- Расширение профессиональной деятельности и выход на международный рынок труда *актуализируют проблему формирования межкультурных, межотраслевых знаний, умений, навыков, необходимых для профессиональной адаптации в различных социально-экономических условиях и профессиональных коллективах*.

- Компонентом новых образовательных концепций стали *ключевые компетенции*, определяющие компетентностный подход в профессиональном образовании и представляющие собой систему педаго-

гических, психологических, философских и социологических знаний в структуре профессиональной подготовки.

- Реализация компетентностного подхода и формирование ключевых компетенций специалистов требуют нового содержания профессионального образования, ориентированного на развитие личности, возможность ее адаптации к динамически меняющимся социальным условиям, самореализации и самоорганизации.

Понятию *ключевых компетенций*, которые представляют собой межкультурные и межотраслевые знания и умения, общие способности специалиста к адаптации и продуктивной деятельности в различных профессиональных сообществах, в исследовании дана достаточно широкая интерпретация. Симпозиум «Ключевые компетенции для Европы» (Берн, 1996 г.) представил их перечень, которые для профессионального образования интерпретируются действительно как ключевые. К ним отнесены: *социальная компетенция; коммуникативная компетенция; когнитивная компетенция; социально-информационная компетенция; специальная компетенция* [2].

Социальная компетенция интерпретируется как способность взять на себя ответственность в принятии профессиональных решений, корпоративность. К ней относится также проявление толерантности к разным культурам. Готовность и способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, реализовывать свой личный потенциал выступают как *когнитивная компетенция*. Широкое понятие *социально-информационной компетенции* предполагает владение информационными технологиями и способность воспринимать критику в источниках социальной информации. *Специальная компетенция*, очевидно, не требует дополнительных пояснений, поскольку само название объяс-

няет ее как подготовленность к выполнению конкретных узко-профессиональных функций. *Коммуникативная компетенция* как одна из ключевых компетенций – это владение технологиями устного и письменного общения на разных языках, в том числе и компьютерного.

К ведущим факторам расширения ключевых компетенций мы отнесли:

- академическую мобильность и глобализация образования;
- расширение профессиональной деятельности менеджера и выход на уровень общения с представителями других культур; необходимость знания иностранных языков и других средств коммуникативного воздействия;
- изменение акцента в ситуациях принятия решений в сторону децентрализации и самостоятельности в ответственных решениях;
- внедрение в профессиональную деятельность информационных технологий;
- необходимость непрерывного повышения образования и квалификации для сохранения конкурентоспособности специалистов на мировом рынке.

Необходимо отметить, что некоторая сложность дальнейшего анализа проблемы исследуемой компетенции определилась для нас тем, что сама *компетенция* как педагогическая категория в различных исследованиях представляет собой неоднозначное понятие. Поэтому целесообразным было в диссертации сделать анализ и развести понятия компетенции и компетентности.

Разделяя мнение исследователей Л.Н. Боголюбова, А.Н. Дахина, А.В. Хуторского, С.Е. Шишова и др.[1, 2, 3], мы интерпретируем компетенцию как категорию, бесспорно относящуюся к области умений, а не знаний. В трактовке автора *компетенция* представляет собой общую способность, готовность, основанную на знаниях,

опыте, ценностях, которые приобретены в процессе обучения, и рассматривается как возможность установления связи между знанием и профессиональной ситуацией, то есть, как способность найти процедуру (использование знаний в действии) для решения конкретной задачи. Это заданное требование (норму) к подготовке специалиста, которому необходимо следовать, совокупность качеств личности, формируемых в процессе обучения. *Компетентность* – это «компетенция в действии», владение человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности.

Постановка проблемы подготовки менеджеров, детальное изучение тенденций в изменениях требований к уровню их компетенций, экспериментальный анализ необходимых ключевых качеств специалистов в профессиональной работе позволили сделать вывод, что важным в подготовке менеджеров является формирование не просто специальных знаний и умений, а *профессионально-коммуникативной компетенции, способности к организации коммуникативной профессиональной деятельности в различных социально-экономических условиях, с представителями различных профессиональных групп и разных культур*.

Эту способность мы описываем как проявление степени конкретного вида профессиональной деятельности специалиста (это есть *специальная компетенция*), которая обеспечивает эффективный выбор действий (а это *персональная и когнитивная компетенции*) для достижения целей в своей команде (*социальная компетенция*) через умение общения (*коммуникативная компетенция*).

Таким образом, *профессионально-коммуникативная компетенция* представлена

нами как экстрафункциональное обеспечение профессиональных функций специалиста, выраженное в готовности и способности к организации коммуникативной деятельности в различных профессиональных группах и с представителями разных культур. Организация коммуникативной профессиональной деятельности понимается как проявление степени профессионализма специалиста, обеспечивающей эффективный выбор действий для достижения целей через умение профессионального общения.

На рис. 1 представлена схема соотношения ключевых компетенций. Центр их пересечения мы определяем как место профессионально-коммуникативной компетенции.

Исследование любого явле-

перцепция.

Профессиональная рефлексия – формирование системы представлений о профессии, профессионально значимых ситуациях и необходимости профессионально важных качеств. Это создает базу для мотивации развития профессиональных способностей и личных качеств, важных в выполнении своих персональных обязанностей. В профессиональной рефлексии центральное место занимает ориентировка в мире профессий, определяющая направления на саморазвитие профессионально необходимых свойств личности.

Межкультурная перцепция – восприятие субъектов друг другом на уровне разных культур. Межкультурная перцепция тесно связана с межкультурной

коммуникативных неудач и их последствий в ситуациях межкультурного профессионального общения является важным.

Социальная перцепция обеспечивает восприятие субъектов друг другом и исходящей от них информации как динамический процесс, в котором через опыт и установку воспринимающего происходит формирование представления о воспринимаемом, оценивание и изменение поведенческих характеристик субъектов. Через социальную перцепцию происходит понимание субъективного и перенесение в сферу общения (мы говорим о профессиональном общении менеджеров) процедур, которые вырабатываются в процессе деятельности человека.

Функциональными компонентами профессионально-коммуникативной компетенции в профессиональной деятельности менеджера выступают: *информационный, поведенческий и мотивационный*.

Информационный компонент определяет средства общения как выбор возможности трансфера информации, преодоление возможных барьеров в общении при обмене информацией, коммуникационную реакцию как обратную связь. Он тесно связан с поведенческим компонентом.

Поведенческий компонент – это вербальное и невербальное выражение своей позиции в общении, эмпатия, отражение субъективного понимания внешней среды, выражение доминирующего эмоционального отношения, реализация стратегии поведения в профессионально значимых ситуациях.

Мотивационный функциональный компонент в системе профессионально-коммуникативной компетенции выражен в обосновании отношения к позиции собеседника к профессиональной проблеме и в эвристическом выборе решения в конкретной профессиональной ситуации.



Рис.1. Профессионально-коммуникативная компетенция в структуре ключевых компетенций специалиста

ния предполагает выяснение его структуры и функционирования. Как структурные компоненты профессионально-коммуникативной компетенции нами представлены: *профессиональная рефлексия, социальная перцепция и межкультурная*

вербальной и невербальной коммуникацией. В данном контексте это понятие относится к случаям, когда коммуникативная компетенция может быть столь различна, что отражается на исходе коммуникативного события. Поэтому изучение

Исследование профессионально-коммуникативной компетенции менеджеров требует конкретизации *коммуникативной задачи*. Особенности коммуникативной задачи обычно рассматриваются с двух позиций. Во-первых, она вызывает ответное вербальное или невербальное действие; во-вторых, коммуникативная задача состоит из коммуникативных действий как говорящего, так и слушающего. Конкретизация коммуникативной задачи как единицы профессионального общения менеджеров возможна через определенные нами структурные и функциональные компоненты с помощью выделения уровней профессионально-коммуникативной компетенции менеджеров: *рефлексивного, активного и социокультурного* (рис. 2).

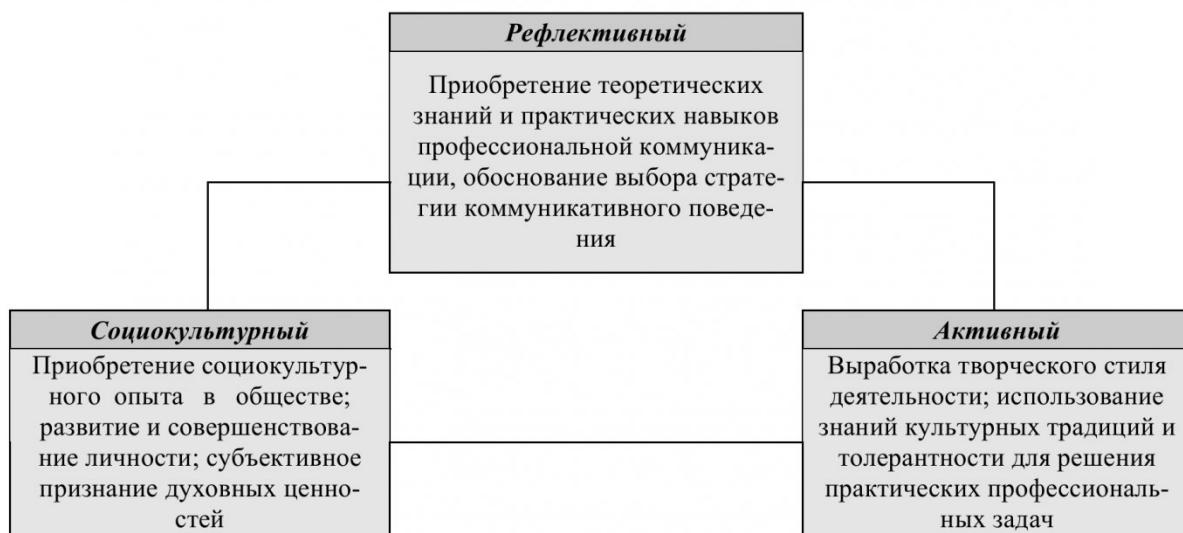
собность выработки творческого стиля деятельности, использование знаний культурных традиций и толерантности для решения практических профессиональных задач. Коммуникативная задача этого уровня определяется личным опытом участников процесса коммуникации и выбором формы верbalного и невербального проявления к полученной информации в процессе коммуникации с деловым партнером. Приобретение социокультурного опыта в обществе, развитие и совершенствование личности, субъективное признание духовных ценностей – социокультурный уровень профессионально-коммуникативной компетенции менеджеров, коммуникационной задачей которого является обоснование отношения к позиции собеседника в профессиональной проблеме и процедур

знаний, умений и навыков, опыт выполнения профессиональных действий, а также личных качеств, определяющих способы выполнения профессиональных функций.

Коммуникативная компетенция – владение технологиями устного и письменного общения на разных языках, в том числе и компьютерного программирования.

Профессионально-коммуникативная компетенция – экстрафункциональное обеспечение профессиональных функций специалиста, выраженное в готовности и способности к коммуникативной организации деятельности в различных профессиональных областях и с представителями разных культур.

Экстрафункциональное обеспечение профессиональной деятельности – формирование и



Рефлексивный уровень мы соотносим с представлением о профессии, профессиональной идентификацией. Поэтому коммуникативной задачей рефлексивного уровня является приобретение теоретических знаний и практических навыков профессиональной коммуникации, обоснование выбора стратегии коммуникативного поведения в конкретных профессионально значимых ситуациях. Активный уровень представлен как спо-

поведенческого характера в профессионально значимых ситуациях.

Итак, для конкретизации концептуальных положений исследования еще раз выделим основные понятия.

Ключевые компетенции – межотраслевые знания, умения, общие способности специалиста к адаптации и продуктивной деятельности в различных профессиональных сообществах.

Профессиональная компетенция – система специальных

владение системой общепрофессиональных, межотраслевых, межкультурных и коммуникативных знаний, умений и навыков, а также личностных качеств специалиста, необходимых для адаптации и эффективной деятельности в различных профессиональных группах.

Межкультурная коммуникация в профессиональной деятельности менеджера - процесс обмена информацией между представителями разных культур средствами определен-

ной символической системы (вербальной и невербальной); являясь инструментом организационного и личного развития, отражается на исходе коммуникативного события в профессионально значимых ситуациях.

Характеристика компонентов и уровней показывает, что одним из решений повышения качества образования менеджеров является формирование профессионально-коммуникативной компетенции как одной из ключевых компетенций в их подготовке. Отсюда, условиями повышения качества подготовки менеджеров мы рассматриваем:

- компетентностный подход к проблеме подготовки менеджеров и формирование профессионально-коммуникативной компетенции как одной из ключевых компетенций в их подготовке;
- педагогическое проектирование подготовки специалистов как системообразующий принцип формирования профессионально-коммуникативной компетенции менеджеров;
- конкретное содержание и технологии формирования профессионально-коммуникативной компетенции менеджеров;
- выработка критерии сформированности профессионально-коммуникативной компетенции, в том числе межкультурной компетенции менеджеров.

Дальнейшее рассмотрение проблемы формирования профессионально-коммуникативной компетенции позволило сделать следующее заключение: в наибольшей мере эта цель достигается в процессе реализации личностно ориентированного образования. Профессионально-коммуникативная компетенция, как и другая компетенция, является системной характеристикой личностно ориентированного обучения, поскольку относится исключительно к личности обучаемого и проявляется в процессе выполн-

нения им комплекса действий [2].

Многие идеи последних научных разработок в этом направлении связаны с необходимости реформирования профессионального образования. Активным в последнее время стало обсуждение темы о важности сближения нашего качества профессионального отечественного образования с зарубежным уровнем. Модели развития и реализации различных инновационных подходов в профессиональном образовании, в том числе вопросы личностно ориентированного образования, исследованы в работах ряда отечественных ученых (Н.А. Алексеев, Е.В. Бондаревская, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.А. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.В. Сериков, В.А. Сластенин, В.И. Слободчиков, И.С. Якиманская и др.).

Новые научно-теоретические подходы в образовании, основанные на категории «парадигма образования», мы связываем в контексте нашего исследования с культурообразующим характером профессиональной подготовки менеджеров. В научной литературе под парадигмой понимается совокупность теоретических и методологических предпосылок, определяющих конкретное научное исследование, которое воплощается в научной практике на данном этапе. Так, в отчетном материале Европейского фонда образования (1997 г.) называются основные характеристики в современной образовательной парадигме, на которых должно строиться обучение специалистов-менеджеров высшей квалификации, делается акцент на «уважении к культурным различиям и признании необходимости «знать и приспособливаться». Поэтому одним из базовых терминов в нашем исследовании является понятие межкультурной коммуникации, интерпретируемое как адекватное взаимопонимание двух участников коммуника-

тивного акта, принадлежащих к разным национальным культурам. Однако культурологический анализ этого феномена не является целью нашей работы – эти вопросы по большей части слишком специфичны. Важно было разобраться с позиций межкультурного общения в особенностях организационной коммуникации. Как тезисы следуем вывод по этому блоку исследований:

- коммуникация в деловом контексте изначально ориентирована и направлена на цель;
- в деловом контексте нет свободного выбора коммуникативных партнёров, существует «вынужденное общение»;
- коммуникация – это предпосылка для функционирования системы «Бизнес» и др.

Можно утверждать, что в перечисленных тезисах, относящихся к направлениям исследований в области профессиональной подготовки специалиста, понятия личность, социум, образование, коммуникация и культура стоят в одном ряду. Теоретические и практические исследования по проблемам формирования профессиональной компетенции, собственный опыт педагога-практика в обучении целевых групп менеджеров позволили сделать вывод, что межкультурная коммуникация является инструментом управления менеджеров, включая в себя коммуникативный контекст экстрафункциональной компетенции, проявляющейся в умении взаимодействовать на уровне различных культур в профессионально значимых ситуациях при решении управлеченческих задач. Одной из задач подготовки будущих специалистов должно стать расширение горизонта представлений студентов по межкультурной проблематике. Культурные контексты не могут быть правильными или неправильными, лучше или хуже, они просто различны. В современной образовательной парадигме некото-

рые ценности являются едиными для всех. Преобладающими характеристиками являются уважение к культурным различиям и признание необходимости «приспособливаться». Соответственно, компонентом подготовки специалиста, обеспечивающим его качество, является обучение умению общаться как средству коммуникации для выполнения управленческих функций.

Нами дано понятие межкультурной коммуникации с позиций профессиональной деятельности менеджера.

Под межкультурной коммуникацией, как инструментом профессиональной деятельности менеджера, мы понимаем межперсональное интерактивное взаимодействие представителей различных групп и национальных культур, экстрафункциональная компетенция которых помогает адекватно принимать и понимать решения профессиональных управленческих задач, имеющих коммуникативный межкультурный контекст.

Таким образом, рассматривая межкультурную компетенцию как инструмент профессиональной деятельности менеджера, в исследовании делается вывод, что приобретение межкультурных знаний в процессе подготовки специалиста является одним из факторов

повышения качества образования.

Немаловажным в нашем исследовании для обоснования концептуального положения о профессионально-коммуникативной компетенции менеджеров было изучение тенденций подготовки специалистов за рубежом. В работе приводится детальный анализ стратегий профессионального образования в некоторых странах Западной Европы, Японии и США. Тенденционной остается стратегия профессионального образования менеджеров на уровне международного диплома MBA (Master of Business Administration). В программах этого уровня наметился переход от объемных академических дисциплин на решение практических ключевых проблем, с которыми сталкиваются специалисты на рабочем месте. Среди программ, разработанных в последнее время в ведущих образовательных центрах Европы, предлагаются программы, базирующиеся на целевых установках формирования и развития компетенций и лидерских качеств специалиста, необходимых в международном бизнесе. К таким важнейшим качествам, среди других, отнесена компетенция профессионального общения.

Теоретическое исследование общего подхода к проблеме

подготовки менеджеров за рубежом позволило сделать вывод о том, что в подготовке наших менеджеров необходимо:

- исследовать новые, нетрадиционные и экспериментальные методы обучения формирования и развития компетенций, в том числе компетенция профессиональной коммуникации;

- разрабатывать программы подготовки менеджеров, формирующих общие для большинства зарубежных стран ценности, а именно: умение общаться и уважение к культурным различиям.

Таким образом, актуальность исследования определяется необходимостью обобщения концептуальных положений и методического опыта в развитии ключевых компетенций, что может стать основой качественных образовательных инноваций. Важным в деятельности специалистов становится не только собственно специальные знания, умения и навыки, но и экстрафункциональные компетенции, среди которых исследуется формирование способности коммуникативной организации профессиональной деятельности в различных социально-экономических условиях, с представителями разных профессиональных сообществ и культур.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Боголюбов Л.Н. Изменение целей обществоведческого образования в условиях модернизации современной школы // Ученик в обновляющейся школе / Под ред. Ю.А. Дика, А.В. Хуторского. – М., 2002. – С. 75-79.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. – Москва – Воронеж: Моск. психолого-социальный инс-т, 2003. – 479 с.
3. Шишов С.Е. Понятие компетенции в контексте качества образования // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 30-34.

Автор статьи:

Зникина

Людмила Степановна
- канд. филол. наук, доцент, зав. каф.
иностранных языков