

ностей в презентации себя при устройстве на работу неработающих студентов.

Также можно предположить, что значительный „перевес“ в сторону завышенной самооценки в группе неработающих женщин может выразиться в демонстрации таких качеств личности как надменность, самодовольство, пренебрежительное отношение к окружающим, что, несомненно, негативно отразится на восприятии их образа потенциальными работодателями. Так как тендерные стереотипы в нашем обществе еще достаточно сильны, и фемининные черты зачастую работодателями оцениваются как снижающие ценность женщины в качестве работника, то нам важно было выяснить представление студенток об „Идеальной деловой женщине“ и как это соотносится с их реальными личностными качествами.

Анализ результатов показал значимые различия между присутствием маскулинных качеств у реальных испытуемых и приписыванием этих же качеств идеальной деловой женщине, как в группе работающих, так и в группе неработающих студенток, а также отсутствие различий между проявлением феминных качеств в обеих группах испытуемых. Это свидетельствует о том, что образ идеальной женщины и в представлении самих женщин (вне зависимости от опыта работы) является более маскулинизированным, в отличие от образа реального. Исследование способности к управлению самопроявлением в общении не выявило значимых различий в уровне этой способности между работающими и неработающими студентками. Но, следует отметить в целом невысокий уровень развития этой способности у опрошенных: средний балл в группе 1 - 14,9; в группе 2 - 14,3 балла (при 26 возможных). Кроме математической обработки, нами был использован качественный анализ ряда значимых для целей нашего исследования вопросов. Нами были выбраны из опросника те вопросы, которые непосредственно связаны с умением человека создавать определенный имидж в глазах окружающих людей.

Такой „повопросный“ анализ показал, что наибольшие затруднения как работающие, так и неработающие студентки испытывают в ситуациях, когда пытаются менять свое поведение,

что свидетельствует о недостаточной подготовке в области технологий взаимодействия, а также может служить косвенным показателем не сформированности социального интеллекта.

В целом, наше исследование выявило ряд проблемных зон, которые могут стать помехой в процессе трудоустройства девушек-студенток либо при поиске (для работающих) новой работы. Это, во-первых, неадекватная самооценка, что приводит, обычно, к поведенческим ошибкам в презентации себя. Обращает внимание и то, что неадекватность самооценки и, особенно, завышенный ее уровень, характерен именно для студенток, не имеющих опыта работы. Заниженная самооценка также порождает проблемы при трудоустройстве, только иного плана. Статистика причин отказа соискателям на собеседовании показывает, что первые два места делят прямо противоположные факторы: „жалкий“ неуверенный внешний вид и манеры - и агрессивная самоуверенность, претензия на всезнайство и универсализм навыков и опыта.

Наличие проблем в самопрезентации подтверждает и невысокий уровень развития способности самопрезентации в процессе общения (чуть более 14 баллов из 26 -ти возможных).

Образ идеальной „Идеальной деловой женщины“ воспринимается самими женщинами прежде всего как маскулинный. И это еще одна проблемная зона, т.к. такое представление не способствует поиску сильных сторон в собственном образе, а ориентирует на заимствование черт и характеристик из образа делового мужчины.

Все вышеизложенное еще раз подтверждает необходимость прохождения студентами во время обучения в вузе специализированных семинаров, тренингов, способствующих формированию навыков самопрезентации при устройстве на работу. Важна также и консультативная помощь в выработке того индивидуального делового имиджа, который будет отражать реальные сильные стороны выпускника. Не менее важна и, как минимум, информационная помощь, а в идеале - возможность коррекции тех черт личности, поведенческих характеристик, которые однозначно негативно воспринимаются большинством потенциальных работодателей.

**Мынбаева А.К.**

### **Компетентностный подход в формировании современного специалиста**

Современный период развития педагогической науки можно назвать переломным, поскольку происходит переоценка ценностей и полноценный поворот к личности. Педагогическая наука усиливает фокус на формировании

личности, концентрируя на ней все методологические подходы: личностно-ориентированный, компетентностный, культурологический и др. Мы переходим [1]:

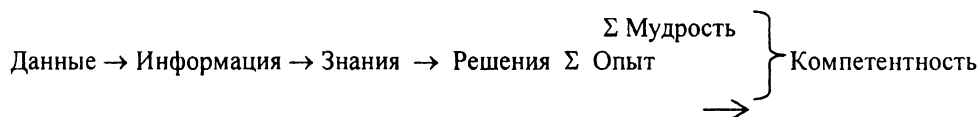
<p><i>От ...</i> Техногенной цивилизации Обучаемого – объекта "Человека знающего"</p> <p>Педагогики воспроизведения Педагогики мероприятий Педагога-опекуна Доминирования авторитарного стиля взаимодействия Доминирования деятельностного подхода</p>	<p><i>К ...</i> Антропогенной цивилизации Обучаемому – субъекту "Человеку, подготовленному к жизни", "человеку действующему"</p> <p>Педагогике творчества Педагогике отношений Педагогу-менеджеру Доминированию демократического стиля взаимодействия Социализации через деятельность, общение, саморазвитие личности</p>
--	---

Компетентность, являясь результатом обучения, формируется через личностный рост молодого человека, ежедневное и ежечасное его микроскопическое раскрытие и развитие, прибавление в мыслительной деятельности, окрашенной часто эмоционально, а также через взаимодействие с однокурсниками, преподавателями и др.

Можно сделать вывод, что при личностно-

ориентированном и компетентностном подходах центральным или ведущим в педагогическом процессе высшей школы становится процесс *развития личности*, вокруг которого разворачиваются обучение и воспитание.

Мудрость, как накопленные знания и опыт принятия решений, на наш взгляд, определяют компетентность в «формуле» процесса внутренней обработки информации человеком:



Если компетентность понимать как готовность к определенной деятельности, то известно, что готовность обычно имеет следующую структуру: мотивационно-ценностный, содержательный и операциональный (технологический) компоненты, характеризующие отношения к деятельности (устойчивый или ситуативный интерес); знания; умения и навыки.

Формирование мудрости на основе накопления знаний, опыта использования ЗУН в стандартных и проблемных ситуациях, есть некоторое новое качество, включающее индивидуальные особенности человека: быстроту восприятия, скорость реакции, время обработки информации и др., оформленные в оригинальные решения, критичность, дальновидность и креативность мышления, что является индивидуальным подчерком человека. Таким образом, компетентность – это готовность специалиста с добавлением опыта данной деятельности (в традиционную структуру) и индивидуального почерка личности.

В высшей школе формируют профессиональную компетентность. Из чего она состоит? Компетентность многогранна, т.к. сам человек многогранен, и проявить себя он может в разных видах деятельности, чисто в специальности, в коммуникации, в обществе, в творчестве и т.д.

Главное, что личность всегда отражается в профессии. В современных условиях человек динамичнее перерабатывает информацию и принимает больше решений, а значит опыт и мудрость формируется быстрее, и следовательно, компетентность формируется также быстрее. Поэтому говорить о сформированности компетентности в условиях вуза правомерно. В то же время поддержание компетентности в функциональном состоянии требует по инерции также большого количества продолжения поступления информации. Таким образом, мыслительный процесс обработки информации, построения новых знаний и принятия решений есть основа всех видов компетентностей.

А.Г. Пашков определяет профессиональную компетентность как интегральную характеристику деловых и личностных качеств специалиста, отражающая не только уровень знаний, умений, навыков, опыта, достаточных для достижения целей профессиональной деятельности, но и социально-нравственную позицию личности. Профессиональная компетентность специалиста любого профиля включает социальную, коммуникативную, психологическую, информационную, экологическую, валеологическую компетентности [2]. А.К. Макарова выделяет несколько видов профессиональной компетент-

ности, наличие которых указывает на зрелость человека в профессиональной деятельности: специальная, социальная, личностная, индивидуальная [3, с. 16-17]. Ранее профессиональная компетентность определялась через три составляющих: специальную, социальную и индивидуальную компетентности [4]. Введение личностной компетентности является велением времени. В то же время в наших работах мы определяем в профессиональной компетентности личностно-индивидуальную компетентность как интегративный компонент. Это владение способами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности; владение способами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессионально-личностному росту, самоорганизации и самореабилитации [5]. Задача современного образования - сформировать личность будущего специалиста, готовую к успешной профессиональной деятельности, обновлению профессиональных знаний, умеющую проектировать свой профессиональный и личностный рост.

В ходе занятий по педагогике высшей школы магистрантам КазНУ им. аль-Фараби в виде деловой игры в малых группах предлагается спроектировать модель профессиональной компетентности, выделив в нем блок системы обновления профессиональных ЗУН (специальная компетентность), а также блок системы саморелаксации (личностно-индивидуальная компетентность) на базе своего личностного опыта. Таким образом, достигается элемент осознания, осмысления и обобщения личностного опыта студентов, построение нового знания на основе своего жизненного опыта.

Профессиональная компетентность – это качество личности, интегрирующее определенный уровень профессиональных ЗУН, опыт творческой и практической деятельности, а также ценностное отношение к ним, способствующее самореализации личности.

Инновации есть основная черта информационного общества, и современная парадигма образования определяет необходимость овладения молодым поколением методами и правилами познания, которые должны использоваться ежедневно в профессиональной деятельности. Более того, современный специалист не умеет,

более того не знает, как воплощать, продвигать новые знания и технологии на рынок товаров и услуг, а наукоемкие технологии в производство. Поэтому значимым становится формирование готовности специалиста к инновационной деятельности в своей профессии или введение понятия *инновационной компетентности* [5]. Педагогическими основами проектирования *инновационной компетентности* являются: теория профессионального образования, методология личностно-ориентированного и компетентностного подходов, педагогическая инноватика. Содержание инновационной подготовки включает области наук по теории управления знаниями, инновационному менеджменту, науковедению. Определение содержания инновационной компетентности через выявление ключевых знаний, умений, навыков и качеств личности можно детерминировать как готовность специалиста к инновационной деятельности. Компонентами готовности традиционно в педагогической науке являются мотивационно-ценностный (отношение к инновационной деятельности – устойчивый интерес к ней и др.), содержательный (знания) и технологический (умения и навыки). Однако понятие компетентности включает и опыт профессиональной инновационной деятельности. Таким образом, грани профессиональной компетентности постепенно будут пополняться новыми элементами.

#### *Литература:*

1. *Мынбаева А.К.* Современное образование в фокусе новых педагогических концепций, тенденций и идей. Алматы, 2005.
2. Педагогика профессионального образования. М., 2004.
3. *Никитина Н.Н., Железнякова О.М.* Основы профессионально-педагогической деятельности. М., 2002.
4. *Зеер Э.Ф.* Модернизация профессионального образования в ФРГ // Педагогика. 1993. № 4. С. 106–110.
5. *Купчишин А.И., Шмыгалева Т.А., Мынбаева А.К., Абдухаирова А.Т.* Инновационная компетентность будущего специалиста как новая реальность // Научно-методологические проблемы индустриально-инновационного развития Казахстана: Материалы международной конференции. Алматы, 2005.

### **Твердохвалова Ю.А.**

#### **Проблемы подготовки студенток к управленческой карьере**

Долгое время исключительно мужчины господствовали на руководящих постах, и считалось, что только они способны стать лидерами. Стереотипы восприятия женщин, бытующие в обществе, возможно, служат причиной того,

что женщин считают непригодным для роли лидера и руководящей работы. Гендерные стереотипы изображающие женщин непригодными для роли лидера, настолько сильны в обществе, что свидетельства, говорящие об обратном, час-