

для системы дополнительного профессионального образования / К. Л. Хитрин // Достижения вузовской науки: сборник материалов 13-й Международной научно-практической конференции / под общ. ред. С. С. Чернова. Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2014. С. 83–87.

3. *Davis M.* Is Public Administration a Profession? / M. Davis // *Public Administration Research*. 2013. Vol. 2, № 2. P. 26–36.

УДК 377.011.33

**А. С. Белостоцкий, М. А. Дремина,  
С. И. Самыгин**

**A. S. Belostotsky, M. A. Dremina,  
S. I. Samygin**

## **От профессиональных знаний – к транспрофессиональной компетентности**

### **From professional knowledge – to transprofessional competence**

***Аннотация.** Рассматриваются основные парадигмальные изменения, происходящие в профессиональном образовании при его переходе от поддерживающего к инновационному. Предлагается при разработке компетентностных моделей и методов оценки результатов обучения будущих специалистов учитывать особенности предполагаемых производственных условий, а именно определять уровень непрограммируемости производственной деятельности.*

***Abstract.** The description of the main changes to the paradigm of vocational education happened when its essence transfers from supporting to innovative type is presented in the article. When developing competence-based models and methods of assessment of training results of future experts is offered to consider features of working conditions, namely to determine the level of not programmability of a production activity.*

***Ключевые слова:** инновационное образование, компетенция, транспрофессионализм, уровень непрограммируемости производственной деятельности.*

***Keywords:** innovative education, competence, transprofessionalism, level of not programmability of a production activity.*

Меняющаяся роль человеческого капитала в современном мире, необходимость воспроизводства и массовой подготовки профессионалов нового типа влекут за собой кардинальные изменения системы профессионального образования. Цели, ценности, механизмы трансляции и воспроиз-

водства знаний, используемые в классической системе образования при так называемом поддерживающем обучении, не отвечают требованиям экономики постиндустриального общества. Классическая система образования нацелена на передачу обучающимся готовых знаний, имеющих преимущественно однозначные и заранее известные преподавателю ответы. Усвоение таких знаний и умений позволяет обучающимся справляться со стандартными, повторяющимися ситуациями, однако не способствует скорейшему приспособлению к непредсказуемым технологическим сдвигам и социальным катаклизмам в условиях динамично изменяющегося мира [2].

Альтернатива поддерживающему обучению – инновационное образование, при котором на первый план выдвигается проблема активизации созидательного творческого потенциала обучающихся и обучающихся и их инновационных способностей. В рамках инновационной парадигмы используется междисциплинарная организация содержания обучения, происходит интегрированное освоение законов развития природы, техники, общества, человека на основе системного мышления. Изменение парадигмы образования ведет к преодолению присущих поддерживающему обучению проблем: поверхностной «энциклопедичности», перегруженности информационным и фактологическим материалом, слабой связанности результатов обучения с потребностями общества и запросами обучающихся [1]. В инновационном образовании формат обучения меняется на непрерывный, главный смысл которого – постоянное творческое обновление на протяжении всей жизни, что обеспечивается новой методологией творческой созидательной деятельности. Формирование инновационной способности обучающегося и его умение создавать то, о чем может и не знать преподаватель, ведет к развитию и совершенствованию каждого человека и к процветанию общества. Именно из числа людей, обладающих инновационным мышлением, которое характеризуется умением сравнивать, анализировать, выдвигать гипотезы и обосновывать суждения, дискутировать и работать в команде, формируются успешные бизнесмены, политические лидеры, деятели науки мирового уровня.

При традиционном поддерживающем образовании степень пригодности выпускника к какому-либо виду труда определялась как его квалификация. Квалификация подразумевает в первую очередь владение технологиями. Природа квалифицированности заключается в том, что, чем выше ее уровень, тем более узким спектром профессиональных знаний и умений

владеет работник. Развитие навыков происходит преимущественно в одном направлении; работник в своем деле становится виртуозным мастером.

При инновационном образовании появляются новые методы оценки качества подготовки выпускников. Так, к понятию «квалификация» добавляется понятие «компетенция». Компетенция включает в себя совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним [3]. Наличие компетенций предполагает обладание широким диапазоном знаний, опыта и необходимыми личными качествами, позволяющими переходить из одной области профессиональной деятельности в другую с минимальными затратами времени, средств и сил на переподготовку. Компетентность отнюдь не исключает глубину профессиональных знаний и навыков, однако, чем выше уровень компетентности, тем более широкие знания и умения, зачастую выходящие за рамки требований рабочего места, присущи работнику. Помимо технологической подготовки компетентность содержит ряд других компонентов, имеющих внепрофессиональный (надпрофессиональный) характер. Компетентный специалист – это высокообразованный работник, уверенно ориентирующийся не только в своей области, но и во всех других сферах науки и культуры, знающий отечественную и мировую историю и литературу, философию, социологию, владеющий несколькими языками и т. д.

На наш взгляд, компетенция – это мера образовательного успеха личности, проявляющаяся в ее действиях в определенных профессиональных и социально значимых ситуациях. В отличие от квалификации, которая подразумевает, как правило, преобладание алгоритмической деятельности (включая алгоритмы высокой сложности), компетенция предполагает контекстную целесообразность, контекстное творчество, самоорганизацию, самоуправление, оценивание, регулирование и коррекцию.

П. В. Малиновский рассматривает развитие квалификаций и компетенций как непрерывные образовательные процессы и вводит понятия «парапрофессионализация» и «транспрофессионализация» [6].

Парапрофессионализация – это превращение стандартов профессионализма в образ повседневной жизни и деятельности путем распространения стандартных и универсальных технологий. Парапрофессионалы делают ставку на новые универсальные (сквозные) компетенции.

Транспрофессионализация – ориентация на разработку уникальных коммерческих предложений для растущих глобальных рынков на базе формирования новых ключевых компетенций. Базовые транспрофессиональные компетенции, по мнению П. В. Малиновского, подразумевают наличие узкой специализации в какой-либо профессии, а также способность к межпрофессиональной коммуникации и трансдисциплинарному синтезу знаний, ориентацию на сочетание фундаментальных исследований с практическим решением проблем, навыки командной работы, постоянное саморазвитие и самосовершенствование, реальное и виртуальное вхождение в community of practice (профессиональные сообщества).

При проектировании компетентностных моделей будущих специалистов-парапрофессионалов и транспрофессионалов, а также для оценки результатов их обучения рекомендуется применять новые подходы. Так, Г. А. Горбунова вводит понятие уровней непрограммируемости профессиональных бизнес-процессов, что позволяет четко устанавливать требования к качеству результатов производственного процесса [4]. Сущность этого подхода заключается в разделении производственных процессов на программируемые и непрограммируемые. Первые построены на базе установленной политики правил, порядков и директив. Вторые не ограничены правилами и порядками, в них широко используются инициатива и личные взгляды человека, принимающего решение, а результаты таких решений напрямую зависят от компетентности работника.

Программируемые и непрограммируемые производственные процессы существенно отличаются друг от друга по содержанию. Так, программируемые процессы требуют от работника компетенций, укладываемых в рамки ряда требований (умение концентрировать внимание на работе, способность длительное время осуществлять однотипные операции, исполнительность и т. д.). Правильность выполнения такой работы будет зависеть от соблюдения процедур, регламентирующих деятельность. Непрограммируемые производственные процессы более «интеллектуальны» и инновационны, они постоянно стимулируют работника к получению новых знаний и умений, реализуются через творчество, самостоятельность и инициативу. Работник, осуществляющий непрограммируемые производственные процессы, должен обладать определенными личностными качествами, которые заложены в человеке природой и получают развитие в результате обучения и накопления опыта, что значительно повышает ответственность работника за принимаемые решения.

Очевидно, что качество результатов обучения будущих специалистов следует оценивать как меру соответствия требованиям определенного уровня непрограммируемости производственной деятельности. При этом производство инноваций становится возможным только при осуществлении производственных процессов высокого уровня непрограммируемости.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1. В процессе перехода от традиционного (преимущественно поддерживающего) к инновационному профессиональному образованию меняются его структура и содержание. Подготовка высококвалифицированных специалистов дополняется подготовкой компетентных специалистов-транспрофессионалов. Вместе с тем в подготовке специалистов-парапрофессионалов применяются средства и методы, формирующие у обучающихся транспрофессиональные компетенции.

2. При разработке компетентностных моделей, программ обучения и оценивании результатов подготовки будущих специалистов рекомендуется применять новые подходы [5]. Так, необходимо учитывать особенности предполагаемых производственных условий, а именно определять уровень непрограммируемости производственной деятельности.

3. Поскольку производство инноваций возможно лишь в условиях производственной деятельности высокого уровня непрограммируемости, в профессиональной подготовке будущих специалистов необходимо применять средства и методы, формирующие инновационные компетенции.

### Список литературы

1. *Аношкина В. Л.* Образование. Инновация. Будущее (методологические и социокультурные проблемы) [Электронный ресурс] / В. Л. Аношкина, С. В. Резванов. Ростов-на-Дону: РО ИПК и ПРО, 2001. 176 с. Режим доступа: [http://pedlib.ru/Books/6/0072/6\\_0072-1.shtml#book\\_page\\_top](http://pedlib.ru/Books/6/0072/6_0072-1.shtml#book_page_top).

2. *Гайнуллина Л. Ф.* Кризис современного образования как проявление глобальных проблем человечества [Электронный ресурс] / Л. Ф. Гайнуллина. Режим доступа: <http://z3950.ksu.ru/phil/0708132/026-028.pdf>.

3. *Гериш Т. В.* Компетентностный подход как основа модернизации профессионального образования / Т. В. Гериш, П. И. Самойленко // Стандарты и мониторинг в образовании. 2006. № 2. С. 11–15.

4. *Горбунова Г. А.* Уровни непрограммируемости и качество исполнения бизнес-процессов / Г. А. Горбунова // Качество. Инновации. Образование. 2013. № 7 (98). С. 35–41.

5. Дремина М. А. Моделирование производственной деятельности преподавателя технического вуза на основе компетентностного подхода / М. А. Дремина, Г. А. Горбунова, В. А. Копнов // Качество. Инновации. Образование. 2012. № 10 (89). С. 62–67.

6. Малиновский П. В. Вызовы глобальной профессиональной революции на рубеже тысячелетий [Электронный ресурс] / П. В. Малиновский // Российское экспертное обозрение. 2007. № 3 (21). С. 21–24. Режим доступа: <http://www.csr-nw.ru/upload/21.pdf>.

УДК 353.2:316.444.5

**Л. И. Воронина**

**L. I. Voronina**

**Влияние оценки эффективности  
профессиональной служебной деятельности  
на профессиональную мобильность государственных  
гражданских служащих Российской Федерации**

**Effect of efficiency evaluation of professional performance  
on occupational mobility state civil servants Russian Federation**

*Аннотация.* Рассмотрено влияние оценки эффективности профессиональной служебной деятельности на профессиональную мобильность государственных гражданских служащих Российской Федерации. Особое внимание уделено практике по внедрению результативного управления в деятельность российской государственной власти.

*Abstract.* The author examines the impact evaluation of the effectiveness of professional performance in the professional mobility of civil servants of the Russian Federation, pays attention to the practice for the implementation of effective management in the activities of the Russian government.

**Ключевые слова:** профессиональная мобильность, результативное управление, государственные органы, показатели результативности деятельности, государственные служащие.

**Keywords:** occupational mobility, efficient management, government agencies, the performance of indicators, civil servants.

В современном обществе профессиональная мобильность зависит от различных факторов, одним из которых является технология оценки эф-