

тия педагогической культуры мастеров. Получается своеобразная, довольно четкая матрица, по вертикали которой – формы педагогической подготовки, по горизонтали – компоненты педагогической культуры. Их пересечения необходимо заполнить конкретными целями, специфическим содержанием, формами, методами и средствами обучения [5].

Литература

1. Бенин В. А. Теоретико-методологические основы формирования и развития педагогической культуры. Автореф. дис.... докт. пед. наук. Екатеринбург, 1996.
2. Бондаревская Е. В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность // Педагогика. 1996. № 3.
3. Жученко А. А., Романцев Г. М. Тенденции развития специальности высшего профессионально-педагогического образования «Профессиональное обучение» // Образование и наука. 1999. № 2.
4. Зборовский Г. Е., Карпова Г. А. Инженер-педагог: образ жизни и профессиональная деятельность. Свердловск, 1983.
5. Кузнецов В. В. Развитие педагогической культуры мастеров производственного обучения. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1999.
6. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. 2-е изд. М., 1975.
7. Лернер И. Я. Педагогическое сознание – явление действительности и категория науки // Сов. Педагогика. 1985. № 3.
8. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопр. психологии. 1998. № 4.
9. Найн А. Я. Опыт инновационной деятельности в системе начального профессионального образования // Педагогика. 1994. № 3.
10. Новиков А. М. Профессиональное образование России (Перспективы развития). М.: ИЦП НПО РАО, 1997.
11. Шапоринский С. А. Вопросы теории производственного обучения. М., 1981.

УДК 159.9:377
ББК Ю94

КЛЮЧЕВЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ И КОМПЕТЕНЦИИ В ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Э. Ф. Зеер

В отечественной и профессиональной педагогике концепции ключевых квалификаций и компетенций не обсуждаются. В зарубежной же педагогике они широко реализуются в профессиональной школе. Рассмотрим эту проблему применительно к личностно ориентированному образованию.

Ключевые квалификации в профессиональном образовании

Понятие «ключевые квалификации» теоретически было обосновано Д. Мартенсом в середине 70-х гг. в Германии [1]. Необходимость пересмотра традиционного понимания квалификации он видел в тех изменениях, которые происходили в производственных технологиях. Широкое распространение информационной и коммуникационной техники, нечеткий рынок труда, развитие динамичных производственных технологий обуславливают, по его мнению, новые квалификационные требования к специалисту.

Основная идея заключалась в том, чтобы подготовить новое поколение специалистов, способных адаптироваться к новым технологиям производства и легко переходить от одного вида труда к другому, обладающих знаниями, умениями и способностями, необходимыми для широкого круга профессий.

Аналогичные требования к подготовке рабочих широкого профиля формулируются в это же время в отечественной педагогике (П. Р. Атутов, С. Я. Батышев, А. П. Беляева, В. А. Поляков, С. А. Шапоринский и др.). Главное внимание обращалось на подготовку рабочих, способных осуществлять профессиональную деятельность в широком аспекте, основой которой является интеграция рабочих профессий.

Принципиальное различие этих двух подходов заключалось в изменении трактовки квалификации. В зарубежной педагогике вводится дополнительное понятие «ключевая квалификация», которое принимает самостоятельное значение и не связано с определенной профессией. В отечественной профессиональной педагогике традиционное понимание квалификации существенно обогащается. Она определяется как совокупность социальных и профессионально-квалификационных требований, предъявляемых к социальным и профессиональным способностям человека.

Оба подхода были направлены на формирование общепрофессиональных (политехнических) знаний и умений, развитие творческих способностей, расширение профессионального профиля, обеспечение профессиональной мобильности и конкурентоспособности.

В последующие десять лет концепция ключевых квалификаций не получила своего развития в ФРГ. В СССР же положение о подготовке рабочих широкого профиля, новая трактовка квалификации стали успешно развиваться в профессиональной педагогике и реализовываться на практике.

В середине 80-х гг. в Германии вновь возрождается интерес к концепции развития ключевых квалификаций. Инициатива на сей раз исходит от ученых – педагогов, тесно связанных с учебными центрами подготовки специалистов на крупных промышленных предприятиях и фирмах: Dresden-Bank, Mercedes, Opel, Siemens, Volkswagen и др. Начинают разрабатываться инновационные проекты, ориентированные на развитие ключевых квалификаций.

В разработке этих проектов принимали участие педагоги и психологи ФРГ R. Bader, K. Beiderwiden, R. Borretty, U. Klein, L. Reetz, A. Schelten, J. Zebbeck и др. Опросы менеджеров и предпринимателей предприятий и фирм, проведенные в начале 90-х гг. показали, что наиболее востребованными и актуальными характеристиками специалистов являются самостоятельность, адап-

тивность, специальные знания, коммуникативные умения, оперативность, пунктуальность, творческие способности [2]. Эти исследования стали основой составления каталогов ключевых квалификаций. А. Schelten составил следующий расширенный каталог ключевых квалификаций:

1. Общеобразовательные знания, умения и навыки широкого профиля: культура речи, знание иностранных языков, общее технологическое и экономическое образование.

2. Общепрофессиональные знания и умения в области измерительной техники, технико-технологической диагностики, чтения и разработки технической документации, охраны труда, необходимые для широкого круга деятельности.

3. Когнитивные способности – способности к переносу знаний и умений из одного вида профессиональной деятельности в другой, к решению проблем, самостоятельность и критичность мышления.

4. Психомоторные способности – общие психомоторные умения: координация действий, выносливость, быстрота реакций, ручная сноровка, концентрация внимания и др.

5. Персональные качества – надежность, ответственность, самостоятельность, оптимизм, мотивация достижения, стремление к качеству в работе.

6. Социальные способности – сотрудничество, готовность к кооперации, коммуникативность, толерантность, корпоративность, справедливость [3, с. 145–159].

Формирование этих ключевых квалификаций по замыслу сторонников подхода, должно помочь преодолеть неопределенность рынка труда, составить долговременную основу профессиональной деятельности, максимально учитывать тенденции третьей технологической революции.

Сравнительный анализ систем профессионального образования в России и Германии показывает, что в нашей стране взята ориентация на подготовку специалистов широкого профиля, способных осуществлять профессиональную деятельность в широком аспекте, основой которой является интеграция нескольких, чаще всего смежных, профессий [4]. В Германии большое внимание уделяется качественному формированию профессиональных и специальных знаний, умений и навыков (действий). К этой традиционной подготовке добавляется еще один важный инновационный блок – ключевые квалификации, который имеет широкий радиус действия, выходит за пределы одной группы профессий, профессионально и психологически подготавливает специалиста к смене и освоению новых специальностей и профессий, обеспечивает готовность к инновациям в профессиональной деятельности.

Однозначно оценить достоинства и недостатки этих двух подходов едва ли возможно, но рассмотрение продуктивности концепции ключевых квалификаций в профессиональном образовании России представляется оправданным.

Итак, изменения в области производственных технологий обуславливают необходимость формирования у специалистов особых надпрофессиональных, точнее, экстрафункциональных знаний, умений и навыков, свойств,

качеств и способностей, обеспечивающих его профессиональную мобильность, конкурентоспособность и социальную защищенность.

Для определения состава и структуры ключевых квалификаций в традициях отечественного профессионального образования обратимся к работам в области профессиографии Е. И. Гарбера, Е. А. Климова, В. В. Козача, Е. М. Ивановой, А. К. Марковой и др. Исходным концептуальным понятием является профессия, как исторически возникшая форма трудовой деятельности, для выполнения которой человек должен обладать определенными знаниями, умениями и навыками, иметь профессионально важные качества и специальные психофизиологические свойства. Научное описание профессии осуществляется разнообразными методами профессиографии: технико-экономическими, социологическими, психологическими, физиологическими. В зависимости от цели профессиографирования, проектируются разные модели профессиограмм: информационные, диагностические, прогностические, методические и др. Наибольший интерес для предмета нашего анализа представляет образовательно ориентированная профессиография [5]. В основу ее разработки положена идея субъектности профессии. Обучаемый становится субъектом профессии при условии развития профессионально обусловленных подструктур личности.

Ранее нами обоснованы профессионально обусловленные структуры деятельности и личности специалиста [6, с. 112–121]. Основываясь на этих исследованиях, определим структуру ключевых квалификаций, отражающих общепрофессиональный характер деятельности и личности специалиста.

Ведущей подструктурой личности специалиста является социально-профессиональная направленность, характеризующая доминирующие потребности, мотивы, ценности и установки. Экстрафункциональную, не связанную с конкретной профессией, направленность будут иметь такие характеристики, как потребности в труде, профессиональных достижениях и успехе, корпоративность, готовность к инновациям. Назовем эту группу социально значимых характеристик социально-профессиональными квалификациями.

Второй подструктурой субъекта профессиональной деятельности является профессиональная компетентность – совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, а также опыт выполнения профессиональных действий. Основываясь на определении ключевых квалификаций, в эту подструктуру следует включить общепрофессиональные и политехнические знания и умения по материаловедению, организации и планированию технологических процессов, чтению технико-технологической документации, обобщенные способы и алгоритмы решения проблем, знания и умения в области информационных, коммуникационных технологий и др. Назовем эту группу ключевых квалификаций поливалентной профессиональной компетентностью. Она отражает возможности специалиста «присоединять» общепрофессиональные знания, умения и навыки, а также обобщенные способы межпрофессиональных действий к различным профессиям и специальностям. Эта группа ключевых квалификаций характеризуется широтой диапазона применения к разнообразным профессиональным функциям.

Центральной подструктурой личности специалиста, определяющей продуктивность его деятельности, являются профессионально важные качества. Они многофункциональны, и вместе с тем каждая профессия имеет свой ансамбль этих качеств. При определении состава группы ключевых квалификаций нужно учитывать их общепрофессиональный, экстрафункциональный характер. К ним следует отнести такие когнитивные способности, как внимательность, наблюдательность, дивергентное мышление, креативность, а также такие качества личности, как самостоятельность, ответственность, надежность. Выделим в этой профессионально обусловленной подструктуре личности две группы ключевых квалификаций: когнитивную и персональную.

Четвертой профессионально обусловленной подструктурой личности являются профессионально значимые психофизиологические свойства. К ключевым квалификациям этой подструктуры относятся общепрофессиональные сенсомоторные способности: координация действий, быстрота реакции, ловкость рук, глазомер, цветоразличение и др. Назовем эту группу ключевых квалификаций сенсомоторной.

Таким образом, основываясь на профессиографических исследованиях отечественных психологов, можно выделить пять групп ключевых квалификаций:

- социально-профессиональные;
- поливалентная профессиональная компетентность;
- профессионально-когнитивные способности;
- персональные квалификации;
- сенсомоторные квалификации.

Очевидно, что состав ключевых квалификаций каждой из названных групп будет определяться объектом и предметом конкретной группы профессий. Если взять классификацию профессий Е. А. Климова, выделившего пять типов профессий: «человек–человек», «человек–техника», «человек–живая природа», «человек–знаковая система» и «человек–художественный образ», то ключевые квалификации для каждой из этих групп профессий будут отличаться прежде всего степенью их значимости, важности в обеспечении качества и продуктивности труда.

Каковы возможные пути определения состава ключевых квалификаций для конкретной группы родственных профессий? (В отечественном профессиоведении существует несколько видов психологически обоснованных классификаций профессий). Прежде всего, это профессиографические исследования. Весьма продуктивным может оказаться образовательно ориентированный подход к профессиографии, разработанный группой ученых под руководством В. В. Бажутина и З. З. Кириковой. Выявленные профессионально значимые характеристики нескольких профессий подвергаются сравнительному анализу с целью определения уровня их обобщенности. Установленные таким образом профессионально значимые характеристики подвергаются экспертной оценке. Те характеристики, которые получают наибольший ранг, становятся основой опытно-экспериментального исследования ключевых квалификаций в профессионально-образовательном процессе. Задачами этого исследования являются

получение эталонного состава ключевых квалификаций для конкретной профессии или группы родственных профессий, разработка технологий формирования каждой ключевой квалификации и способов отслеживания и оценки их развития – мониторинг. Число ключевых квалификаций по каждой профессии не должно превышать 7–9 характеристик.

В качестве примера приведем состав ключевых квалификаций, определенный нами в ходе опытно-поискового исследования в профессиональном лицее ремесленников – предпринимателей Екатеринбурга:

1) конвенциональность – сознательное соблюдение этических и правовых норм в предпринимательской деятельности, экологическая направленность и профессиональная честность;

2) поливалентная профессиональная компетентность – социально-экономические и правовые знания, знания и умения в области дизайна продукции, гигиены и охраны труда;

3) социально-коммуникативная компетентность – знания и умения, обеспечивающие эффективное взаимодействие с сотрудниками, клиентами, госслужащими;

4) сверхнормативная профессиональная активность – способность к проявлению профессионального энтузиазма и инициативы, самостоятельность, склонность к риску и готовность к повышению квалификации, предрасположенность к инновациям;

5) корпоративность – способность эффективно взаимодействовать с членами производственного коллектива, готовность к сотрудничеству, контактность, профессиональный патриотизм;

6) креативность – способность порождать необычные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления, находить решения в сложных проблемных ситуациях;

7) ручная умелость – развитая мускульно-пальцевая память, хороший глазомер, точная координация движений, способность к концентрации внимания и его перераспределению, быстрота реакции, наглядно-действенное мышление.

Эти ключевые квалификации во многом определяют продуктивность и конкурентоспособность ремесленника – предпринимателя, способствуют его профессиональному самосохранению, обеспечивают профессиональную мобильность и позволяют адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и технологическим условиям труда.

Ключевые компетенции в профессиональном образовании

Ключевые квалификации являются важным условием развития ключевых компетенций специалистов. Понятие «ключевые компетенции» было введено в начале 90-х гг. Международной организацией труда в квалификационные требования к специалистам в системе последипломного образования, повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров. В середине 90-х гг. это понятие уже начинает определять требования к подготовке специалистов в профессиональной школе.

С. Е. Шишов, ориентируясь на материалы симпозиума «Ключевые компетенции для Европы», состоявшегося в Берне в 1996 году, определяет компетенцию, как общую способность специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности свои знания, умения, а также обобщенные способы выполнения действий. Ключевые компетенции обеспечивают универсальность специалиста и поэтому не могут быть слишком специализированными. Специалист проявляет свои компетенции только в деятельности, в конкретной ситуации. Непроявленная компетенция представляет собой скрытую возможность [7, с. 30–34].

Социально-экономический анализ развития современных профессиональных технологий позволяет выделить основные факторы, обуславливающие необходимость внедрения понятия ключевых компетенций в практику подготовки и оценки специалистов:

- экономическая неопределенность, имплицитно содержащая угрозу безработицы и обуславливающая необходимость непрерывного повышения уровня образования и квалификации;
- изменение организационной структуры производства: вместо иерархической вертикальной структуры – командная (сетевая) организация; широкое распространение антропоцентрической системы производства;
- децентрализация процесса принятия решений, вследствие чего все большее значение приобретают способности работать самостоятельно, способности анализировать сложные ситуации и принимать ответственные решения;
- широкое внедрение в производство, сервис и быт компьютерных технологий, замена конвейерно-монтажного производства гибким, управляемым компьютером;
- наличие многих языков и культур, что предполагает основательную гуманитарную подготовку и владение 2–3 иностранными языками.

Приведем пять ключевых квалификаций, которым придается особое значение в профессиональном образовании Европейского сообщества:

- 1) социальная компетенция – способность взять на себя ответственность, совместно выработать решение и участвовать в его реализации, толерантность к разным этнокультурам и религиям, проявление сопряженности личных интересов с потребностями предприятия и общества;
- 2) коммуникативная компетенция, определяющая владение технологиями устного и письменного общения на разных языках, в том числе и компьютерного программирования, включая общение через Internet;
- 3) социально-информационная компетенция, характеризующая владение информационными технологиями и критическое отношение к социальной информации, распространяемой СМИ;
- 4) когнитивная компетенция – готовность к постоянному повышению образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, способность к саморазвитию;

5) специальная компетенция – подготовленность к самостоятельному выполнению профессиональных действий, оценке результатов своего труда.

Конкретизируем наше понимание ключевых компетенций на примере профессии ремесленника – предпринимателя. Основываясь на работе А. Шелтена, можно выделить три группы ключевых квалификаций [8]:

- социальную компетенцию – способность ориентироваться в социально-экономических условиях региона, взаимодействовать с людьми разных социально-профессиональных групп, этнической и религиозной принадлежности;

- учебно-методическую компетенцию – способность самостоятельно осваивать новые знания, умения и способы действий, а также постоянно обогащать свою профессиональную компетентность;

- специальную компетенцию – свободное владение способами выполнения обобщенных действий, необходимых в конкретной специальности.

Как соотносятся квалификация, ключевые квалификации и ключевые компетенции? Чтобы ответить на этот вопрос, приведем их определения.

Квалификация – это степень и вид профессиональной подготовленности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы.

Ключевые квалификации – общепрофессиональные знания, умения и навыки, а также способности и качества личности, необходимые для выполнения работы по определенной группе профессий.

Ключевые компетенции – это межкультурные и межотраслевые знания, умения и способности, необходимые для адаптации и продуктивной деятельности в различных профессиональных сообществах. Ключевые компетенции имеют экстрафункциональный характер.

Наглядно соотношение этих трех видов социально-профессиональной подготовленности представлено на рис. 1.



Рис. 1. Области пересечения профессиональной квалификации, ключевой квалификации и ключевой компетенции

Профессиональная квалификация определяет успешную деятельность по специальности и присуща специалистам. Ключевые квалификации обуславливают продуктивное осуществление интегративных видов деятельности и характерны для профессионалов. Ключевые профессиональные компетенции определяют социально-профессиональную мобильность специалистов и профессионалов и позволяют им успешно адаптироваться в разных социальных и профессиональных сообществах. В отдельных зарубежных литературных источниках ключевые компетенции относят к евроквалификациям.

Развитие ключевых квалификаций и компетенций

Формирование профессиональной квалификации в учебных заведениях осуществляется в основном путем использования традиционных форм и методов обучения, отражающих когнитивно ориентированный подход в профессиональном образовании. Главной задачей считается освоение системы профессиональных знаний, умений и навыков.

Развитие ключевых квалификаций и компетенций в рамках когнитивно ориентированного образования затруднено. Именно личностно ориентированное образование в наибольшей мере позволит решить проблему развития ключевых квалификаций и компетенций.

Из определения ключевых квалификаций и компетенций, а также из их структурных характеристик следует, что помимо знаний, умений и навыков в их состав входят когнитивные способности, качества личности, а также формы профессионального поведения. Развитие этих составляющих квалификаций и компетенций – прерогатива личностно ориентированного образования.

Рассмотрим возможности формирования ключевых квалификаций в профессиональном обучении на примере ФРГ [9]. Для развития сенсомоторных ключевых квалификаций широко используется четырехступенчатый метод формирования навыков:

- подготовительная ступень – создание учебной ситуации;
- демонстрационная ступень – формирование представления о трудовых действиях;
- пробное выполнение трудовых действий;
- упражнения и отработка навыков.

Важное значение придается объяснению сущности психофизиологических механизмов трудовых действий, технике их выполнения и обоснованию трудового процесса. Краткая формула данного метода производственного обучения: «что – как – почему так». Усовершенствование этого традиционного метода адаптировано применительно к ключевым квалификациям.

К новым методам производственного обучения относится обучение на основе регуляции выполняемых действий. Суть его – в формировании у обучаемых представлений (ориентировочной основы) об осваиваемых трудовых действиях при помощи инструкционных карт (вербальный тренинг), различных технических средств обучения (активный тренинг), психорегуляционного тренинга.

Теория регуляции трудовых действий основывается на так называемой концепции акцентированного тренинга психорегуляции действий. Главное внимание уделяется формированию образа действий – психической модели способа выполнения трудовой деятельности. Тренинг предусматривает постоянное развитие внимания, представлений, мышления и речи обучаемого. Концептуальной основой этого метода является теория поэтапного формирования действий П. Я. Гальперина.

При развитии когнитивных ключевых квалификаций применяют когнитивное инструктирование обучаемых, метод направляющих текстов и вопросов, а также управляемые с помощью направляющего текста проекты, проблемно-развивающий метод.

К личностно ориентированным методам производственного обучения следует отнести метод когнитивного инструктирования. Здесь широко используются инструкционные карты с неполными данными, обучаемые привлекаются к разработке технологий выполнения трудового процесса, самостоятельно планируют последовательность трудовых действий, определяют способы контроля результатов труда. Иными словами, активизируется интеллектуальный поиск обучаемых в процессе самостоятельного освоения трудовых действий.

Дальнейшее развитие самостоятельно регулируемого учения привело к разработке метода направляющих тестов. Его суть – в управлении самостоятельным учением на основе пошаговых (поэтапных) предписаний.

Основные этапы самостоятельного решения проблемы: 1) информационный (что нужно сделать?); 2) планирование (как можно достигнуть этого?); 3) принятие решения (определение путей и средств реализации); 4) осуществление (реализация); 5) контроль (правильно ли выполнено задание?); 6) оценка (что нужно в следующий раз сделать лучше?).

Особенность метода направляющих тестов заключается в планомерном развитии профессионального мышления и способов выполнения профессионально значимых действий. При этом в начале производственного обучения длительность этапов (шагов) сокращена, в дальнейшем шаги удлиняются.

Применение направляющих тестов существенно изменяет профессиональные функции мастера производственного обучения. Из наставника, инструктора он превращается в консультанта. Учебно-производственный процесс приобретает четкую ориентацию на самообучение, резко возрастают инициатива и активность обучаемых. Саморегулируемое индивидуальное учение по текстам позволяет мастеру больше внимания уделять слабым учащимся. Метод направляющих тестов получил широкое распространение в учебных центрах крупных предприятий и фирм. Он предоставляет большие возможности для гибкой организации производственного обучения.

Социальные и персональные ключевые квалификации развиваются в процессе самоуправляемой, самостоятельной, индивидуальной работы обучаемых. При этом широко используются методы проектов, конструктивного обучения, имитационное планирование предстоящей работы, учение по ситуативному методу, ролевые игры. Эти методы вполне можно отнести к личностно

ориентированным, так как они позволяют развивать такие социально значимые качества личности, как корпоративность, сотрудничество, чувство профессиональной сопряженности, ответственность и др.

Под проектом понимают любой практический замысел, который реализуется обучаемым. При этом он самостоятельно ставит цель, составляет план, практически его осуществляет, оценивает и контролирует качество конечного продукта. В роли продукта может выступать изделие, готовое к использованию, деталь сложной конфигурации, электрическая схема, компьютерная программа и т. п. [10]. Одно из достоинств метода проектов связано с тем, что знания и навыки не даются обучаемому теоретически, в отрыве от практики, а приобретаются в процессе выполнения конкретного задания. Важно и то, что над проектом, как правило, совместно работают несколько учащихся.

Развитие ключевых квалификаций обучаемых выступает в качестве главной дидактической цели, а основной дидактический признак метода – саморегулирующая учеба. Учащиеся должны самостоятельно добывать информацию и на всех этапах выполнения проекта самостоятельно принимать решения.

Метод конструктивного обучения аналогичен техническому конструированию. Перед обучаемыми ставится проблема, техническая задача по устранению неисправности в устройстве. После нахождения неисправности нужно найти технически правильное решение по ее ликвидации. Педагог оказывает учащимся посильную помощь.

Имитационное планирование предстоящей практической деятельности, представляющее собой разновидность ролевой игры, стимулирует индивидуальную активность обучаемых и вместе с тем развивает способность к групповой работе. При этом у учащихся формируется понимание зависимости технологии от многих факторов.

Экспериментальное учение по ситуативному методу ориентировано на применение теории на практике. Учащимся предлагается производственная ситуация, в которой заложена ошибка, своеобразная ловушка. Требуется ее обнаружить и после группового обсуждения устранить. Этот дидактический прием призван стимулировать аналитическое мышление, развивать способности к переносу и применению теоретических знаний на практике, учить групповой работе.

Завершая обзор дидактических методов, ориентированных на развитие ключевых квалификаций и формирование специалистов широкого профессионального профиля, следует еще раз подчеркнуть, что все они в разной степени моделируют производственные ситуации, направлены на развитие самостоятельности учащихся и умений работы в группе.

В основе рассмотренных методов профессионального обучения лежит концепция личностно ориентированного обучения. Она исходит из того, что каждый учащийся суверенен и самостоятелен, имеет право планировать и осуществлять учебно-профессиональную деятельность в соответствии со своими индивидуальными склонностями и способностями.

Рассмотрим возможности развития ключевых компетенций в рамках личностно ориентированного профессионального обучения. Как уже выше

было отмечено, компетенции обеспечивают возможность адаптироваться в разных профессиональных сообществах, представляют собой способность мобилизовать, перестроить имеющиеся квалификацию и профессиональный опыт в соответствии с новыми социально-экономическими условиями. Можно сказать, что ключевые компетенции – это психологическая подготовленность, определяющая профессиональное самосохранение специалиста.

Ключевые компетенции присущи успешным специалистам. Отдельные ключевые компетенции можно формировать в системе профессионального образования, но, в основном, это прерогатива последиplomного образования, так как предпосылками их развития являются профессиональный опыт, высокая квалификация и развитые ключевые квалификации. Для развития конкретной ключевой компетенции необходимы определенные личностно ориентированные технологии обучения. В отечественной практике повышения квалификации менеджеров накоплен положительный опыт развития ключевых компетенций.

Наиболее распространенными технологиями развития ключевых компетенций являются:

- интерактивные способы обучения. К ним относятся разного рода имитационные, ролевые и деловые игры. Эти методы позволяют существенно повысить познавательную активность слушателей, что способствует значительному росту их компетентности, а также развить такие профессионально значимые компетенции, как способность формулировать проблему, инициативность, самостоятельность, умение работать в команде;
- тренинги корпоративности, повышение социально-профессионального статуса, профессионального самосохранения и социально-профессиональной адаптивности, ведения переговоров и т. д. Они дают возможность развивать многие ключевые квалификации и компетенции специалистов;
- развивающая диагностика – диагностика проблем развития организации, социального и профессионального потенциала специалиста. Эта технология позволяет значительно повысить мотивацию профессионального роста, сформировать у слушателей адекватную самооценку, представление о своем профессионально-психологическом профиле;
- группы развития организации. Современные предприятия, организации и фирмы главный источник повышения качества и производительности труда видят в своих сотрудниках. Поэтому в промышленности в настоящее время популярны принципы развития организации, что подтверждается образованием Quality Circles (кружков качества), вниманием к развитию Corporate Identity (корпоративной идентичности). Группы развития решают тактические профессиональные проблемы. Предложения, проекты тщательно анализируются, оцениваются экспертами, а некоторые из них внедряются в производство. Положительное значение групп развития заключается в том, что участие в их работе приводит к консолидации ведущих специалистов вокруг инновационных проектов организации (предприятия), сводит до минимума сопротивление нововведениям, усиливает корпоративность сотрудников, способствует развитию чувства сопричастности к делам организации;

• метод «кейс-стади». Суть его заключается в том, что обучаемым предлагается реальная производственная проблема или ситуация. Исходным материалом при обучении является пакет (кейс), содержащий информацию о проблеме, имеющейся или имевшей место на данной фирме или организации. Обучаемые, всесторонне проанализировав и обсудив проблемную ситуацию, предлагают и обосновывают ее решение, которое в дальнейшем подвергается экспертной оценке. В процессе анализа и поиска оптимального решения развиваются такие важные для менеджера компетенции, как мотивация достижений, гибкость мышления, корпоративность и ответственность.

Достоинством этих личностно ориентированных технологий развития ключевых компетенций является эмоциональная и интеллектуальная насыщенность занятий, инициирующая перестройку сознания специалиста и коррекцию его профессионально-психологического профиля.

В заключение отметим, что введение в теорию и практику профессионального обучения новых концептуальных понятий – «ключевые квалификации» и «ключевые компетенции» – существенно обогатит его, станет основой образовательных инноваций и будет способствовать преодолению обозначившегося в середине 90-х гг. кризиса начального и среднего профессионального образования. В наибольшей мере проблема развития ключевых квалификаций может быть решена в процессе реализации личностно ориентированного профессионального образования.

Литература

1. Martens D., Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft // Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt – und Berufsforschung, 1974. H. 4.
2. Beiderwieden K. Schlüsselqualifikationen erfordern offene Methoden in der Berufsbildung // Zeitschrift für Berufs – und Wirtschafts – pädagogik. 1994. Bd. 90, h. 1.
3. Schelten A. Einführung in die Berufspädagogik. Stuttgart, 1991. S. 145–159.
4. Профессиональная педагогика / Под ред. С. Я. Батышева. 2-е изд. М., 1999.
5. В. В. Бажутин, З. З. Кирикова, Н. В. Крохина и др. Образовательно ориентированный подход к профессиографии. Екатеринбург, 1997.
6. Зеер Э. Ф. Становление личностно ориентированного образования // Образование и наука. 1999. № 1.
7. Шишов С. Е. Понятие компетенции в контексте качества образования // Стандарты и мониторинг в образовании. 1999. № 2.
8. Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику / Пер. с нем. Екатеринбург. 1996.
9. PETRA: Projekt – und transferorientierte Ausbildung / R. Borretty, E. Dötz, R. Fink, H. Holzappel, U. Klein. Hrsg U Klein. Munchen. 1990.
10. Frey K. Die Projektmethode. Weinheim; Basel; Belts, 1984.