

Н. А. Шаньгина

Факультет по переподготовке кадров,
кафедра социально-гуманитарных дисциплин ИПК и ПК

МОТИВАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА В СИСТЕМЕ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Система образования взрослых является составной частью единой системы непрерывного образования, удовлетворяющей потребности граждан в знаниях и умениях, необходимых для профессионального роста и развития личности в период самостоятельной жизни. Сегодня в нашем постиндустриальном обществе знания и умения в любых сферах требуют постоянного обновления. Рынок предъявляет к современному специалисту целый пласт новых требований, которые недостаточно учтены или совсем не учтены в программах подготовки специалистов. Эти новые требования, как оказывается, не связаны жестко с той или иной дисциплиной, они носят надпредметный характер, отличаются универсальностью. Их формирование требует не столько нового содержания (предметного), сколько иных педагогических технологий.

Подобные требования одни авторы называют базовыми навыками (В. И. Байденко), другие – надпрофессиональными, базисными квалификациями (А. М. Новиков), третьи – ключевыми компетенциями [1].

В современном постоянно меняющемся, динамичном мире на первый план выходит не просто обучение предметным знаниям, умениям, навыкам (некоторые из которых могут оказаться либо устаревшими, либо невостребованными), а личность обучающегося [2]. В качестве общего определения такого интегрального социально-личностно-поведенческого феномена как результата образования в совокупности мотивационно-ценностных, когнитивных составляющих и выступило понятие «компетенция/компетентность».

В психологии понятие «компетентность» связывают с достаточно широким кругом явлений, который определяется: высоким уровнем развития какого-либо навыка, способа решения задачи или целостной деятельности, что находит свое выражение в эффективности, скорости, точности их исполнения; с психологической системой обеспечения качества [3]. Компетентность следует отличать от компетенции – определенной сферы, круга вопросов, которые человек уполномочен решать. Компетенции представляют обобщенные способы действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной или иной деятельности. Ядром компетенции являются деятельностные способности – совокупность способов действий. Операционально-технологический компонент определяет сущность компетенции [4]. Важным компонентом компетенции является опыт – интеграция в единое целое усвоенных человеком отдельных действий, способов и приемов решения задач.

Компетенция – это интеграция знаний, умений и опыта с социально-профессиональной ситуацией. Компетенции широкого действия относятся к ключевым. Ключевые компетенции включают основы современного научного знания, принципы и закономерности множества предметов и явлений действительности. Э. Ф. Зеер [5] считает более правильно называть их базовыми компетенциями, поскольку они многофункциональны, многомерны, надпредметны, междисциплинарны и первичны по отношению к другим.

Можно отметить, что выделяются по крайней мере два подхода к пониманию ключевых компетенций. Одни (В. И. Байденко, Б. Оскарссон, А. Шелтон, Э. Ф. Зеер) ключевые компетенции рассматривают как качества личности, которые важны для осуществления деятельности в большой группе разнопрофильных профессий. Другие (А. М. Новиков) говорят о них как «сквозных» знаниях и умениях, необходимых в любой профессиональной деятельности, в различных видах работы.

В нашем исследовании мы определили, что компетенции – это совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений,

навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определённому кругу предметов и процессов и необходимых для качественной, продуктивной деятельности. Поскольку реализация компетенции происходит в процессе выполнения разнообразных видов деятельности для решения теоретических и практических задач, то в ее структуре помимо деятельностных (процедурных) знаний, умений и навыков, входят также мотивационный и эмоционально-волевой компоненты. В литературе появляется термин «мотивационная компетенция», которой отведена роль «связующего звена» в процессе развития специалиста.

Для эффективного управления развитием личности будущего специалиста следует ориентироваться на особенности его мотивационной сферы, поскольку характер протекания и результативность любой деятельности, прежде всего учебной, обуславливается силой и качественными характеристиками побуждений, мотивирующих эту деятельность [4]. Мотивы являются главной движущей силой в деятельности человека, в формировании будущего специалиста-профессионала (Л. И. Божович, А. Н. Леонтьев, А. К. Маркова, Д. И. Фельдштейн и др.) [6].

Взрослый человек, который обучается в системе повышения квалификации и переподготовки кадров, находится в таких условиях, в которых большую часть учебного материала ему приходится изучать самостоятельно, совмещать свою учебную деятельность с профессиональной деятельностью (обучение без отрыва от производства). Для успешного протекания учебной деятельности необходима явно выраженная мотивация учения.

Мотивы, цели, потребности, ценностные установки определяют уровень заинтересованности человека в приобретении профессиональных компетенций, а также мотивацию достижения, ресурс успеха, стремление к качеству своей работы, способность к самомотивированию, уверенность в себе, оптимизм. Одной из составляющих мотивационной компетенции являются мотивы, цели, потребности, ценностные установки [4], например, потребность личности специалиста в знаниях, в овладении эффективными способами формирования профессиональной компетентности.

В системе последиplomного образования взрослый человек получает вторую специальность, поэтому можно предположить, что его учебная мотивация имеет ряд особенностей. В результате пилотажного исследования, в котором приняли участие 44 слушателя 1 и 2 года вечерней формы обучения Института повышения квалификации и переподготовки кадров специальности 1 - 03 04 72 «Практическая психология», были выявлены следующие особенности учебной мотивации слушателей:

1. У слушателей вечерней формы обучения преобладает направленность на приобретение знаний (стремление к приобретению знаний,

любопытность) – 93 % и овладение профессией (стремление овладеть профессиональными знаниями и сформировать профессионально важные качества) – 66 % (методика «Мотивация обучения в вузе», предложена Т. И. Ильиной).

2. У слушателей преобладает средний уровень мотивации к успеху (70,5 %) (методика «Мотивация к успеху», Т. Элсер).

3. При анализе учебной деятельности в качестве специфической мотивации обучения выделяют мотивацию принятия целей обучения, которая включает в себя ориентацию на овладение мастерством и ориентацию на конкретный результат. У слушателей вечерней формы обучения выявлен высокий показатель ориентированности на процесс учения и мастерство. У 75 % слушателей выявлен высокий показатель ориентированности на процесс учения и мастерство, у 25 % – средний (шкала «Принятие целей обучения») («Опросник ИТ (имплицитных теорий) К. Двек», модифицированный С. Д. Смирновым).

Таким образом, для учебной мотивации слушателей, получающих вторую специальность «Практическая психология», характерно: преобладание направленности на приобретение знаний и овладение профессией, средний уровень мотивации к успеху, высокий показатель ориентированности на процесс учения и мастерство. Учёт реального состояния мотивов слушателей позволит выстроить стратегию обучения, направленную на раскрытие внутренних ресурсных состояний обучающихся, и совершенствовать практику профессионального обучения.

Список использованной литературы

1 Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34–42.

2 Дубовицкая, Т. Д. Методика диагностики направленности учебной мотивации / Т. Д. Дубовицкая // Психологическая наука и образование. – 2002. – № 2. – С. 42–45.

3 Смирнов, А. В. Особенности управленческой компетентности студентов-менеджеров / А. В. Смирнов; Моск. открытый соц. ун-т, каф. общ. психологии. – М.: МОСУ, 2003. – 61 с

4 Безюлева, Г. В. Профессиональная компетентность: аспекты формирования / Г. В. Безюлева, Н. В. Иванова, М. . Никитин, Г. М. Шеламова / под ред. Г. В. Безюлевой. – М: Московский психолого-социальный институт, Федеральный институт развития образования, 2005. – 82 с.

5 Зеер, Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учебное пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлов, Э. Э. Сыманюк. – М: Издательство Московского психолого-социального института, 2005. – 216 с.

6 Мальцева, О. Е. Мотивационная напряженность в системе учебной мотивации студентов / О. Е. Мальцева // Смальта. – 2014. – № 5. – С. 48–51.