

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Работа представлена кафедрой инженерной педагогики
Алтайского государственного технического университета им. И. И. Ползунова.
Научный руководитель – доктор педагогических наук, профессор Н. Б. Лаврентьева*

Статья посвящена педагогическому проектированию модели формирования коммуникативной компетенции слушателей программ дополнительного профессионального образования. Показана важность коммуникативной компетенции как одной из основных характеристик современного специалиста. Отмечена актуальность компетентностного подхода в образовании взрослых.

Ключевые слова: компетентностный подход, профессиональные компетенции, коммуникативная компетенция, дополнительное профессиональное образование, успешность профессиональной деятельности.

The article is devoted to pedagogic designing of the model of communicative competence forming among listeners of supplementary professional education programs. The article also describes the importance of communicative competence as one of the principal characteristics of modern specialists. The author notes the relevance of communicative approach in adult education.

Key words: communicative approach, professional competence, communicative competence, supplementary professional education, success of professional activity.

Современные социально-экономические условия предъявляют к профессиональному совершенствованию специалистов высокие требования. Профессиональный рост является необходимым условием для продвижения в карьере. В настоящее время невозможно обойтись лишь

когда-то полученным профессиональным образованием¹.

Дополнительное профессиональное образование раньше других подсистем образования столкнулось с требованиями рынка труда к высокому уровню овладения умениями работников, их гибкостью и

адаптивностью к изменяющимся условиям. Целью дополнительного профессионального образования в связи со складывающимися отношениями социального партнерства является удовлетворение образовательных потребностей в сфере коммуникации и адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, а также развитие индивидуальных способностей и интересов².

Система дополнительного профессионального образования в последние 15 лет особенно активно формируется в негосударственных вузах. Это вызвано переходом нашей страны на рыночную экономику, глубокими преобразованиями всех сфер общественной жизни, большой оперативностью и мобильностью негосударственных вузов. При организации дополнительного профессионального образования негосударственные вузы учитывают специфику контингента обучающихся, их индивидуальные особенности, жизненный опыт, опыт профессиональной деятельности, взгляд обучающихся на пути реализации собственного потенциала.

Дополнительное профессиональное образование необходимо ориентировать на компетентностное обучение, опирающееся на новые технологии. Это обучение посредством деятельности, включающее интерактивное обучение, самостоятельное обучение, обучение в команде. Кроме того, оно ориентировано на индивидуальные потребности слушателей³.

С точки зрения компетентностного подхода процесс профессиональной подготовки специалиста, отвечающего требованиям современного общества, должен предусматривать ориентацию обучающихся на формирование и развитие его профессиональных компетенций. Компетентностный подход не отрицает значимости знаний, но он акцентирует внимание на способности их использования в решении практических задач. С этих позиций основным результатом образовательной деятельности является

формирование профессиональных и ключевых компетенций⁴.

Особую актуальность на современном этапе развития дополнительного образования приобретает формирование «ключевых компетенций», которые в совокупности формируют у слушателя готовность к адаптации и самореализации в условиях рынка, обеспечивают профессиональную мобильность. К таким компетенциям можно отнести компьютерную грамотность, знание иностранных языков, владение способами решения проблем, инновационное мышление, склонность и способность к непрерывному образованию и самообразованию. Среди этих компетенций, как показано в диссертационном исследовании, выполненном в 2003 г., И. Л. Плужник, ведущая роль отводится коммуникативной компетенции. Именно данная компетенция обеспечивает успешность профессиональной деятельности и даже карьерный рост практически в любой профессии.

Работа по формированию коммуникативной компетенции осложняется неразработанностью в педагогической науке понятийного аппарата, неоднозначным толкованием понятий «компетентность» и «компетенция», а также неясностью механизмов реализации компетентностного подхода в конкретных видах обучения.

Понятия «компетенции», «ключевые компетенции», а также более общее понятие «компетентностный подход» получили распространение в нашей стране сравнительно недавно в процессе интеграции в европейское и мировое образовательное сообщество⁵. По мнению В. И. Байденко, ключевые компетенции – «базовые навыки – это личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые выражены в различных формах в многообразных ситуациях работы и социальной жизни. Для индивида в условиях развитой рыночной экономики существует прямое соответствие между уровнем имеющихся базовых навыков и возможностью получения занятости»⁶.

Коммуникативная компетенция является одной из базовых характеристик профессиональной подготовки специалистов в типе профессий «человек – человек». Под ней мы понимаем *компетенцию, направленную на освоение обобщенных способов действий, основанных на полученных знаниях, умениях и навыках владения технологиями устного и письменного общения, способности адекватно ситуациям взаимодействия и нахождения вербальных и невербальных средств и способов формирования и формулирования мысли и применения их в профессиональной деятельности.*

Необходимость быть профессионально мобильным и социально адаптивным требует от менеджеров среднего звена владения технологиями общения, способностью найти средства и способы выражения мысли, адекватно ситуациям взаимодействия. Однако, по данным нашего тестирования слушателей системы дополнительного образования в 2006 г., только у 6% выявлен высокий уровень развития коммуникативной компетенции, у 54% – ниже среднего, у 25% – минимальный, у 15% – достаточный.

Приведенные результаты исследования актуализируют проблему формирования коммуникативной компетенции менеджеров среднего звена, обеспечивающей их конкурентоспособность на рынке труда.

Процесс формирования коммуникативной компетенции менеджеров среднего звена, по нашему мнению, можно представить в виде модели, образующей единство мотивационного, когнитивного, эмоционально-чувственного, поведенческого, содержательного, технологического, организационно-исполнительного, контрольно-оценочного и регулятивно-коррекционного компонентов. Развитие этого единства обусловлено формированием мотивов, направленных на расширение коммуникативного опыта слушателей посредством погружения в ситуации общения, обеспечивающего установление и поддержание контактов и отношений. А также оно связано с форми-

рованием когнитивной основы, включающей в себя способность осознавать и принимать различия между людьми в нормах, ценностях, поведенческих образцах в контексте профессиональной деятельности; эмоционально-речевой сензитивности; образцов толерантного поведения. При этом содержательной особенностью данной модели становится интеграция социокультурного, профессионально-ориентированного и коммуникативно-ориентированного блоков, а технологической составляющей – интерактивные коммуникации.

Успешность формирования коммуникативной компетенции менеджеров среднего звена в процессе дополнительного профессионального образования зависит от ряда педагогических условий:

- создания положительной мотивации коммуникативной деятельности слушателей;
 - конструирования интерактивных ситуаций;
 - ориентации слушателей на толерантное деловое общение;
 - разработки и реализации в образовательном процессе программы дополнительного профессионального образования «Тренинг коммуникативной компетенции».
- Уровнями сформированности коммуникативной компетенции могут быть: минимальный, ниже среднего, достаточный, высокий, а критериями соответственно – мотивационный (нацеленность на профессиональное совершенствование); когнитивный (знание коммуникативных тактик и стратегий); поведенческий (владение нормами вербальной и невербальной коммуникацией адекватно ситуации).

Моделирование процесса формирования коммуникативной компетенции осуществлялось нами на основе соотнесения функциональных и педагогических принципов профессионального образования – системы основных требований к построению образовательного процесса. Педагогическими принципами формирования у менеджеров среднего звена коммуника-

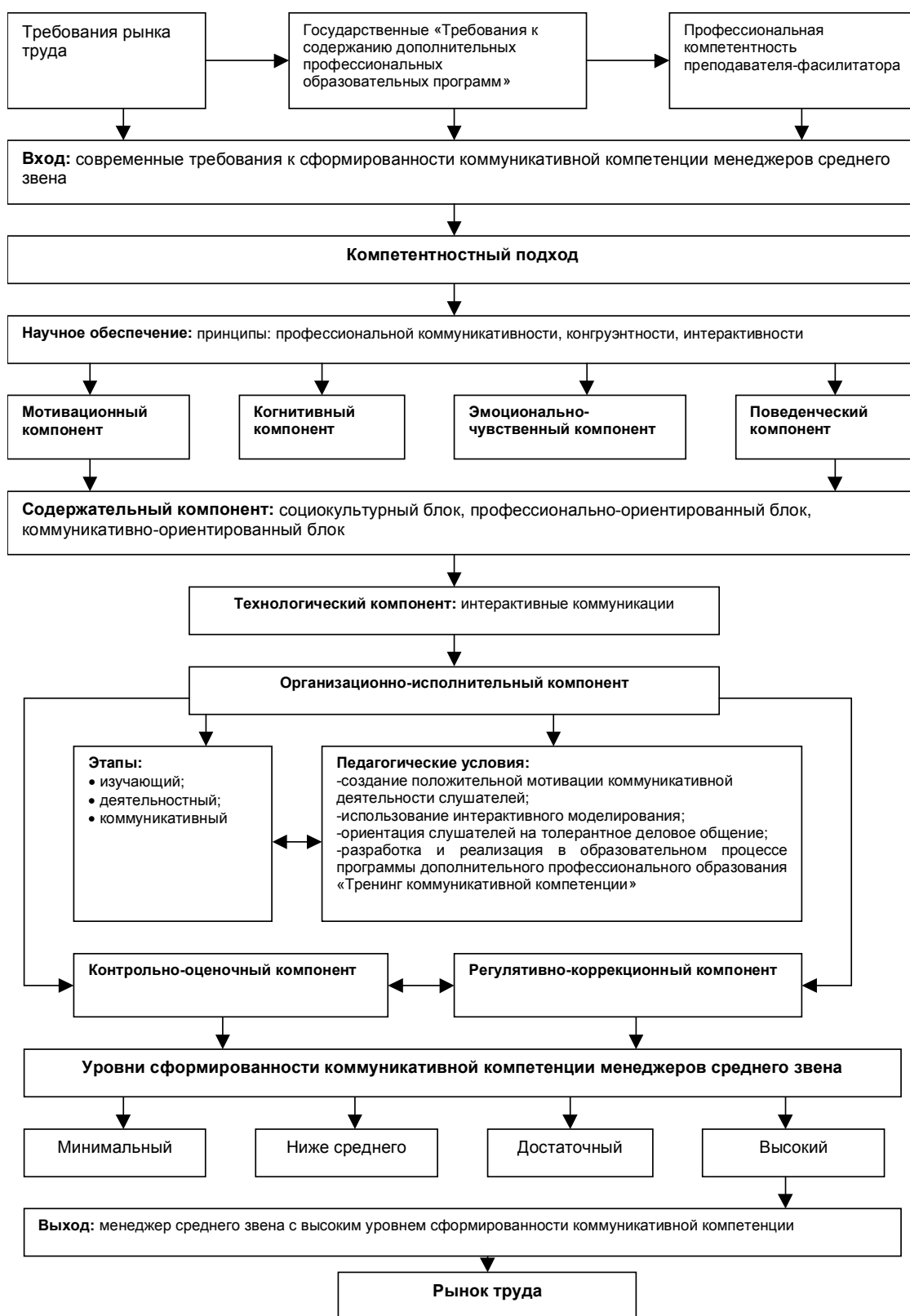


Рис. 1. Модель формирования коммуниктивной компетенции менеджеров среднего звена в процессе дополнительного профессионального образования

тивной компетенции являются: принцип профессиональной коммуникативности, принцип конгруэнтности и принцип интерактивности.

Спроектированная на основе перечисленных принципов и компетентностного подхода модель формирования коммуникативной компетенции менеджеров среднего звена в процессе дополнительного

профессионального образования представлена на рис. 1.

Практическое внедрение модели формирования коммуникативной компетенции, как показал проведенный нами эксперимент, позволило повысить результативность подготовки менеджеров среднего звена в процессе дополнительного профессионального образования.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ *Смирнов И. П.* Непрерывное образование как сопровождение карьеры // Непрерывное образование специалистов как стратегия развития профессиональной карьеры: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Кемерово, 22–23 ноября 2006 г.): В 2 ч. / Сост. Т. С. Панина, В. И. Сахарова, Л. П. Вашлаева. Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2006. С. 25–29.

² *Смирнов И. П., Ткаченко Е. В.* Социальное партнерство: что ждет работодатель? Итоги пилотного Всероссийского социологического исследования. 2004.

³ *Зеер Э. Ф.* Модернизация профессионального образования: компетентностный подход. М.: МПСИ, 2005.

⁴ *Зимняя И. А.* Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.

⁵ *Гришанова Н. А.* Компетентностный подход в обучении взрослых: Материалы к третьему заседанию методологического семинара 28 сентября 2004 г. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.

⁶ *Байденко В. И., Оскарсон Б.* Базовые навыки (ключевые компетенции) как обязательный компонент высококачественного профессионального образования // Профессиональное образование и формирование личности специалиста: Научно-методический сб. М.: Институт проблем развития среднего профессионального образования, 2002.