МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ¹⁸

Неумоева-Колчеданцева Е.В., г. Тюмень

1. Личность педагога как ресурс образования

Образование, владея уникальным ресурсом – личностным, – обеспечивает развитие самого образования, определенной области профессиональной деятельности (профессиональное образование) и общества в целом. Из этого тезиса следует, что в образовательном пространстве необходимо создавать условия для актуализации этого ресурса, что может сделать только тот, кто имеет реальный опыт актуализации собственных личностных ресурсов, то есть личностно-компетентный педагог. **«Качество человека в образовательном процессе есть отражение качества образования»** (А.И. Субетто) (и, хочется добавить, качества педагога).

Вопросы качества педагогической деятельности становятся особенно актуальными на современном этапе развития образования. Личностно-центрированная парадигма современного образования, приоритет общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности накладывают свой отпечаток на требования к профессиональным и личностным качествам педагога. **На смену «педагогу-специалисту» должен прийти «педагог-профессионал»** (В.И. Слободчиков, Н.А. Исаев), являющийся субъектом своей деятельности, ориентированный на развитие личности учащихся (студентов) (таблица 1).

Таблица 1

**Сравнительная характеристика типов педагогов
(и стратегий профессионального развития)**

Тип педагога (В.И. Слободчиков, Н.А. Исаев)	
«Специалист»	«Профессионал»
Компетентен в узкопредметной области знаний, преимущественно ЗУ-Новская ориентация. Зависим от внешних обстоятельств, требований, правил, норм.. Фиксирован на актуальной педагогической ситуации, не способен оценить свою деятельность, последствия своих поступков в отдаленной перспективе Действует, как правило, по алгоритму, превращающемуся в шаблон, стереотип. Деятельность быстро приобретает рутинный характер. Характерно функциональное отно-	Компетентен в широком круге вопросов, преимущественно личностная ориентация. Относительно независим от внешних обстоятельств. Способен выйти за пределы актуальной педагогической ситуации, оценить свою деятельность, последствия своих поступков в отдаленной перспективе. Относиться к педагогической деятельности как предмету творческого преобразования, возможности профессионально-личностного роста,

¹⁸ Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта РГНФ № 11-06-00230а «Проектирование духовно-нравственной среды образовательных учреждений с использованием социо-культурного пространства региона»

шение к ученику, воспитаннику.	поиска и экспериментирования. Характерно ценностное, личностное отношение к ученику, воспитаннику.
Стратегия профессиональной адаптации	Стратегия профессионального развития
Модель (стратегия) профессионального развития (Л.М. Митина)	

Таким образом, очевидно, что «педагог-профессионал», реализующий стратегию профессионального развития – это и есть субъект своей профессиональной деятельности, то есть человек, принимающий на себя ответственность за ее ход и результаты, личностно-компетентный педагог. **«Человек не свободен от условий. Но он свободен занять позицию по отношению к ним»** (В. Франкл).

2. Личностная компетентность в структуре других компетентностей

В современной педагогике под **компетентностью** понимают «интегративное качество личности специалиста, завершившего образование определенной ступени, выражающееся в его готовности и способности к успешной профессиональной деятельности с учетом ее социальной значимости» (К.М. Левитан). **Компетентность** – «индивидуальная характеристика степени соответствия человека требованиям своей профессии, позволяющая действовать самостоятельно и ответственно, зрелость человека в профессиональной деятельности, в профессиональном общении в профессиональном развитии» (А.К. Маркова).

В рамках компетентного подхода желаемый результат профессионального образования можно раскрыть через совокупность различного вида компетенций. Важно отметить, что понятие **«компетенция»** включает не только операциональную готовность человека к выполнению определенного круга задач. Так, согласно международному научному проекту TUNING, понятие компетенция включает:

- 1) Знаниевый компонент (теоретическое знание определенной области, способность знать и понимать).
- 2) Практический компонент (способность и готовность действовать на основе знаний).
- 3) Ценностный компонент (способность и готовность действовать в соответствии со своей позицией, убеждениями, системой ценностных ориентаций).

Такова структура любой компетенции.

Таким образом, компетенции – это «сочетание характеристик (относящихся к знанию и его применению, к позициям, навыкам и ответственным), которые описывают уровень или степень, до которой некоторое лицо способно себя реализовать» (Байдено 2006, с. 12). **Компетенция** – «мера качества» человека, «уровень» или «степень» его самореализации.

При классификации компетенций выделяются **ключевые** компетенции (относящиеся к метапредметному содержанию образования), **базовые** (компетенции в определенной профессиональной области), **специальные** (компетенции для решения конкретных профессиональных задач). Совокупность

этих средств (ключевых компетенций) обеспечивает готовность человека к жизни в обществе и к профессиональной деятельности.

Согласно международному научному проекту TUNING компетенции, формируемые ВПО делятся на 2 макроклассы: 1) универсальные (не связанные непосредственно с решением профессиональных задач, но связанные с успешностью профессиональной деятельности опосредованно); 2) предметно-специализированные (относящиеся к предметной области). Универсальные, в свою очередь, делятся на инструментальные, межличностные и системные. **Личностные компетенции относятся к числу системных.**

3. Структура и содержание личностной компетентности

В общих чертах содержание личностной компетентности можно представить следующим образом: «Готовность и способность учиться на протяжении всей жизни, работать над изменением своей личности, поведения, деятельности и отношений с целью прогрессивного личностно-профессионального развития. Творчески-преобразовательная установка по отношению к собственной жизни. Способность к преодолению трудностей, решению проблем, принятию решений и выбору оптимальной линии поведения в нестандартных и сложных ситуациях. Устойчивость по отношению к неблагоприятным факторам среды» (Проект Концепции воспитания в системе образования Тюменской области», 2010).

Однако, чтобы внести содержательную определенность в понятие личностной компетентности, необходимо четко раскрыть основные личностные компетенции. Для этого соотнесем структуру компетенций (проект TUNING) со структурой психики (таблица 2).

Таблица 2

Структура и содержание личностной компетентности

Структура личностной компетентности		
1. Знаниевый компонент	2. Практический компонент	3. Ценностный компонент
<ul style="list-style-type: none"> - Осознание и осмысление («знаю, что знаю»); - Умею применять полученные знания («умею – знаю»); - Ценю, что знаю, есть мотивация познавать в дальнейшем («ценю – знаю») 	<ul style="list-style-type: none"> - Осознание своих умений, способностей («знаю, что умею»); - Умею применять накопленный опыт («умею – умею»); - Ценю свой опыт, есть мотивация к его дальнейшему обогащению («ценю – умею») 	<ul style="list-style-type: none"> - Осознание своих ценностных отношений, ведущих мотивов («знаю, что ценю»); - Умею ценить, умею работать с собственной мотивацией («умею – ценю»); - Отношение к ценностям («ценю – ценю»)
1. Знания (когнитивный компонент)	2. Умения (операционно-технический компонент)	3. Ценности (мотивационный компонент)
Структура психического		

4. Модель развития (повышения) личностной компетентности педагога

Структура, логика построения и содержание модели развития (повышения) личностной компетентности отражает сочетание традиционного подхода к структуре психического, компетентностного подхода при оценке личности профессионала и основных проблем личностно-профессионального роста.

Таблица 3

Модель развития (повышения) личностной компетентности

№ п/п	Аспект личностной компетентности	Задачи развития личностной компетентности	Содержание занятий (и самостоятельной работы по повышению личностной компетентности)
1.	<p>Формирование и коррекция профессиональной «Я-концепции» (когнитивный компонент личности педагога)</p> <p>Самопознание:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «знаю, что знаю»; - «знаю, что умею»; - «знаю, что ценю» <p>1. Какой я как личность и профессионал?</p> <p>2. Каким я хочу быть?</p> <p>3. Что нужно для этого сделать?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - рефлексия образа себя как личности и профессионала; - осознание своих личностно-профессиональных качеств с точки зрения их соответствия / несоответствия требованиям педагогической деятельности; - активизация механизмов межличностного познания и понимания (личностная идентификация, аттракция, эмпатия, рефлексия); - выявление представлений о своей профессиональной роли и позиции, о профессиональной деятельности; - формирование рефлексивного отношения к профессиональной деятельности и к себе как ее субъекту; - определение перспектив своего профессио- 	<p>Активизация процессов самосознания (самоисследование, самоанализ, самооценивание, коррекция представлений о себе как о профессионале, проектирование идеального образа себя как профессионала), выявление и оценка актуальной профессиональной позиции и активизация механизмов межличностного понимания.</p> <p>Основные задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществление выборов как механизм развития (повышения) личностной компетентности. 2. Рефлексия себя как профессионала. 3. Перспективы профессионально-

		нального развития и корректив, которые необходимо внести в профессиональную «Я-концепцию».	личностного роста (разработка программы развития (повышения) личностной компетентности)
2.	<p>Цели и мотивы повышения личностной компетентности</p> <p>(мотивационный компонент личности педагога)</p> <p>Самоотношение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «ценю, что знаю»; - «ценю, что умею»; - «ценностное отношение к профессии» <p>1. Какие возможности личностно-профессионального роста существуют в педагогической деятельности?</p> <p>2. Что препятствует личностно-профессиональному росту (объективные трудности и субъективные факторы)?</p> <p>3. Что способствует личностно-профессиональному росту (ресурсы личности)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - осознание проблем, препятствий и ресурсов повышения личностной компетентности; - формирование отношения к педагогической деятельности как личностно-профессиональному росту; - осознание индивидуальных целей и мотивов педагогической деятельности; - повышение мотивации развития (повышения) личностной компетентности; - принятие персональной ответственности за профессиональную деятельность; - формирование готовности к профессиональной педагогической деятельности; - формирование системы ценностных отношений к себе как профессионалу, к другим субъектам профессиональной деятельности и общения. 	<p>Формирование отношения к педагогической деятельности как к полю многочисленных и разных возможностей самореализации, как к постоянному личностно-профессиональному росту; нахождение смыслов в профессиональной деятельности и формирование готовности к продуктивной педагогической деятельности.</p> <p>Основные задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Препятствия и ресурсы профессионально-личностного роста. 2. Индивидуальные цели и мотивы профессионально-личностного роста.
3.	<p>Формирование эффективной стратегии профессионального</p>	<ul style="list-style-type: none"> - выявление актуальной стратегии профессионального взаимодействия и формирование 	<p>Актуализация опыта межличностного взаимодействия, взаимообмен этим</p>

	<p>взаимодействия (регулятивный компонент личности педагога)</p> <p>Саморегуляция:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «умею-знаю»; - «умею-умею»; - «умею-ценю» <p>1. Как соотносятся между собой стратегия и тактика профессионального взаимодействия?</p> <p>2. Что нужно сделать, чтобы повысить эффективность профессионального взаимодействия?</p> <p>3. Каковы возможности поддержания и сохранения оптимального рабочего состояния?</p>	<p>эффективной стратегии профессионального взаимодействия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - владение приемами и техниками саморегуляции; - управление временем; - планирование своей карьеры и профессионального роста; - поддержание оптимального функционального (рабочего) состояния; - профилактика и коррекция профессионально-личностных деформаций, конструктивное решение профессиональных кризисов. 	<p>опытом с коллегами, проявление позитивных качеств личности, формирование умений и навыков саморегуляции. В перспективе – адаптация и интеграция в условиях образовательного учреждения.</p> <p>Основные задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приемы и техники релаксации. 2. Аутогенная тренировка. 3. Основы стрессменеджента и таймменеджмента.
--	---	---	--

5. Тренинг профессионально-личностного роста как форма реализации модели развития (повышения) личностной компетентности будущего педагога

Представленная выше модель является основой учебной программы по дисциплине «Тренинг профессионально-личностного роста» для студентов специальности «Педагогика и методика начального образования» и реализуется в учебном процессе Института психологии и педагогики ТюмГУ. Цель занятий в тренинговой группе обозначается нами как повышение уровня профессионально-личностной компетентности (для студента); создание условий для актуализации внутренних ресурсов личности и их использования в профессиональной деятельности (для преподавателя). В ходе занятий решаются следующие основные задачи:

1. Коррекция профессионального образа «Я» и формирование адекватной профессиональной «Я-концепции».
2. Осознание целей и мотивов педагогической деятельности, повышение мотивации педагогической деятельности и профессионально-личностного роста.
3. Формирование эффективной стратегии и тактики профессионального взаимодействия, овладение приемами и техниками саморегуляции.

В содержательном плане учебно-методический комплекс отражает основную проблематику личностно-профессионального роста, основные направления и задачи личностно-профессионального роста. Успешное продвижение студентов по «траектории» личностно-профессионального роста, обозначенной на тренинге, создает, по нашему мнению, необходимую базу для успешного овладения студентами педагогической деятельностью и мотивацию к дальнейшему повышению личностной компетентности.

Литература

1. Левитан К.М. Компетентностный подход в контексте модернизации высшего профессионального образования // Актуальные проблемы профессионального развития педагогов в системе современного образования: теория и практика. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 1 марта 2005 года. Часть 1. Тюмень, 2005. 104 с.
2. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. М., 1998. 200 с.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 308 с.
4. Слободчиков В.И., Исаев Н.А. Психологические условия введения студентов в профессию педагога // Вопросы психологии. 1996. № 4. С. 72–80.
5. Субетто А.И. Онтология и эпистемология компетентностного подхода, классификация и квалиметрия компетенций. СПб. М., 2006. 72 с.