

Лекция № 10

Акмеологическая оценка профессиональной компетентности

*«Люди, а не активы должны
быть основанием для инвестиций...»*

Дж. Морган

Основной целью системы информационной безопасности являются повышение защищенности информационно-вычислительной инфраструктуры предприятия от информационных угроз на основе снижения рисков информационной безопасности объектов информационно-вычислительной инфраструктуры при минимизации затрат на построение комплексной системы безопасности.

Главной задачей акмеолога – компетентностного подхода является предварительный отбор, подбор и расстановка персонала на основании важности и критичности обслуживаемого ресурса в соответствии с набором компетентностей и психофизических ресурсов человека

Прежде всего, необходимо разграничить понятия «компетентность» и «компетенция». Существует словарное определение понятия «компетентность», приводимое в «Современном словаре иностранных слов»: «Компетентный (лат. *competens, competentis* – надлежащий, способный) – знающий, сведущий в определенной области, имеющий право по своим знаниям или полномочиям делать или решать что-либо, судить о чем-либо».

Впервые понятие компетентность стало использоваться в интересах определения успешности людей в связи с теми качествами, которые они в себе несли, поскольку обнаружилось, что необходимые фиксируемые знания отнюдь не всегда предполагали обязательную возможность их трансформации в умения и тем более успешность специалиста.

Понятие «компетенция» уже понятия «компетентность», и оно входит в него. Компетентность основывается на компетенции, но не исчерпывается ею. Она включает и мотивационный, и этический, и нравственный, и другие аспекты. Таким образом, мы будем рассматривать компетентность как «интегративное качество личности, опосредующее деятельность и направленное на повышение ее эффективности».

Известный профессиолог А.К.Маркова трактует компетентность как одну из сторон профессионализма, отражающую степень соответствия человека требованиям профессии. Компетентность, по мнению автора,

включает обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо, высказывать веское авторитетное мнение, а также сочетание психических качеств, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, и способность выполнять определенные трудовые функции. Маркова А.К., рассматривая компетентность в общем контексте психологии труда, выделяет специальную, социальную, личностную и индивидуальные виды профессиональной компетентности [38].

Заслуживает внимания подход к исследованию компетентности личности известного ученого И.А.Зимней, которая рассматривает явление двухпланово:

а) как «компетенцию», представляющую собой совокупность знаний, правил оперирования ими и их использование;

б) как «компетентность», представляющую собой личностное свойство, основывающееся на знаниях, как личностно и интеллектуально обусловленное проявление социально-профессиональной жизнедеятельности человека в его поведении.

В соответствии с данной теорией компетенции – это сфера отношений между знаниями и действиями в человеческой практике, прагматически ориентированные черты личности, которые не сводятся ни к знаниям, ни к умениям.

Автор выделяет 10 основных компетенций, объединив их в три группы:

1 группа – компетенции, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности:

- здоровьесбережения (знание и соблюдение норм здорового образа жизни, физическая культура, свобода и ответственность выбора образа жизни);

- ценностно-смысловой ориентации в Мире (ценности бытия, жизни, ценности культуры, науки, производства, истории цивилизаций, собственной страны, религии);

- интеграции (структурирование знаний, ситуативно-адекватной актуализации знаний, расширения и приращения накопленных знаний);

- гражданственности (знания и соблюдения прав и обязанностей гражданина, уверенность в себе, собственное достоинство, гражданский долг, знание и гордость за символы государства);

- самосовершенствования (саморегулирование, личностная и предметная рефлексия, смысл жизни, профессиональное развитие, языковое

и речевое развитие, овладение культурой родного языка, владение иностранным языком).

2 группа – компетенции, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми:

- социального взаимодействия (с обществом, коллективом, семьей, друзьями, партнерами, конфликты и их погашение, сотрудничество, толерантность, уважение и принятие другого, социальная мобильность);

- общения (устное, письменное, диалог, монолог, знание и соблюдение традиций, деловая переписка, делопроизводство, бизнес-язык, иноязычное общение, коммуникативные задачи, уровни воздействия на реципиента).

3 группа – компетенции, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех её типах и формах, в том числе учебной и трудовой:

- познавательной деятельности (постановка и решение познавательных задач, нестандартные решения, проблемные ситуации – их создание и разрешение, продуктивное и репродуктивное познание, исследование, интеллектуальная деятельность)

- деятельности (игра, учение, труд, средства и способы деятельности (планирование, проектирование, моделирование, прогнозирование), исследовательская деятельность, ориентация в разных видах деятельности)

- информационно-технологические (прием, переработка, выдача информации, преобразование информации, компьютерная грамотность, владение электронной, Интернет-технологией)

По И.А.Зимней, эти компетенции, «проявляясь в поведении и деятельности человека, становятся его личностными качествами. Соответственно, они становятся компетентностями, которые характеризуются и мотивационными, и ценностно-смысловыми, и регуляторными составляющими, наряду с когнитивными (знанием и опытом)».

Для исследований в области психологии, педагогики, акмеологии традиционно выделение компетентности в соответствии с тем или иным видом деятельности человека. Предметное поле исследования сужается за счет выделения определенной, более или менее широкой области деятельности.

Компетентность – это перечень стандартов, которые четко описывают, что необходимо человеку для того, чтобы наилучшим образом выполнять

свою работу. Она описывает необходимые навыки, знания и понимание, которые являются значимыми для компетентного выполнения работы.

Для чего нужно понятие "*компетентность*"?

Компетентность существует как индикатор того, как отдельные люди могут повысить свою квалификацию и улучшить свою работу. Прописанная компетентность – это стандарты, при помощи которых можно оценить деятельность человека относительно лучшего из возможных вариантов выполняемой работы (идеальной работы). В свою очередь это приводит к улучшению работы организации в целом. В результате в выигрыше оказывается отдельный человек, организация и общество.

Отдельный человек: Компетенция может выявить сильные стороны человека и качества, которые ему необходимо улучшить. Она определяет наилучший способ выполнения работы.

Организация: Компетенция выявляет потребность в обучении сотрудников и "дыры" (незаполненные ниши) в предоставлении консультационных услуг».

В последнее время исследователи рассматривают профессиональную компетентность не просто как систему знаний, умений, навыков и способов выполнения деятельности, а как систему ключевых, базовых и специальных компетенций.

Ключевые компетенции необходимы для любой профессиональной деятельности, они связаны с успехом личности в быстро меняющемся мире. Сегодня ключевые компетентности приобретают особую значимость. Они проявляются, прежде всего, в способности решать профессиональные задачи на основе использования информации, коммуникации, в социально-правовых основах поведения личности в гражданском обществе.

Таким образом, можно сделать вывод, что к ключевым компетенциям относят компетентности, обеспечивающие оптимальную социализацию и адаптацию человека в социальной и профессиональной среде (информационная, коммуникативная, самообразовательная, социально-нормативная, морально-нравственная, умение решать проблемы, самообразовательная и др.) Наличие и уровень развития данных компетентностей определяет социальную и личностную зрелость специалиста.

Базовые компетенции отражают специфику определенной профессиональной деятельности (педагогической, медицинской, инженерной)

Специальные компетенции отражают специфику конкретной предметной сферы профессиональной деятельности. Специальные компетентности можно рассматривать как реализацию ключевых и базовых в конкретной области профессиональной деятельности. Содержанием специальной компетентности является система знаний, умений и навыков, обеспечивающая владение на уровне высоких образцов конкретной специальностью.

Компетенции не исключают знаний, умений и навыков, хотя и принципиально отличаются от них. От знаний – тем, что они существуют в виде деятельности, а не только информации о ней. От умений – тем, что компетенции могут применяться к решению разного рода задач и в различных ситуациях (обладают свойством переноса). От навыков – тем, что они осознаны и не автоматизированы, что позволяет человеку действовать не только в типовой, но и в нестандартной ситуации. Хотя исследователи подчеркивают, что компетенции не сводятся ни к знаниям, ни к умениям, при описании той или иной компетенции становится ясно, что она представляет собой именно умение не только как навык в каком-либо деле, обученность, но и как обладание способностью делать что-нибудь. Например, умение извлекать пользу из опыта; умение организовывать взаимосвязь своих знаний и упорядочивать их; умение решать проблемы; умение организовывать взаимосвязь прошлых и настоящих событий.

Следующим этапом при создании системы информационной безопасности является оценка, компетентности на основе психофизиологических ресурсов человека в соответствии с решаемыми задачами. На основании оценки компетентности - построение карьерограммы с целью расчетов кадровых рисков (перспективы стратегического развития предприятия относительно психофизиологических ресурсов человека и уровня его компетентности).

На основании проведенных исследований формируется акмеолого – компетентностный паспорт предприятия включающего рабочие места каждого специалиста. Далее разрабатывается модель личностно-профессионального профиля компетентностей каждого сотрудника.