

МЕТОДОЛОГИЯ СИСТЕМНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ

В Украине есть немало высококлассных профессионалов в любой сфере деятельности. Но можно ли сказать, что у нас страна профессионалов и мы опережаем других по этому показателю, а не по количеству политических партий, динамике роста СПИДа, туберкулёза и коррупции? Увы, нет. И наша отчасти рыночная экономика далеко не всегда способствует жёсткому отсеиванию профессионально некомпетентных людей. Во-первых, рынок неравномерно заполнен, потребители товаров/услуг не слишком требовательны, а нередко не имеют выбора. Может ли житель села, посёлка или даже небольшого города выбирать врача, педагога или юриста, хотя система высшего образования ежегодно выпускает таких специалистов больше чем нужно? Во-вторых, то, что на Западе называют социобиологическим термином "непотизм", а у нас "кумовство", по-прежнему живо и разнообразно по форме. Действительно, "ну как не порадовать родному человечку"?.. То есть, истоки этой проблемы надо искать на уровне ментальных особенностей, детерминированных далёким и близким историческим прошлым и соответствующими формами общественного сознания и социальной практики: идеологией, в том числе, религией, политикой, экономикой, образом жизни, культурой, правом, образованием... И, разумеется, существует обратная зависимость: неспешная трансформация ментальности – это результат перемен в идеологии, политике, экономике... в образовании.

Цель статьи: представить общий алгоритм процесса системного моделирования профессиональной компетентности и на примере обучения студентов-психологов показать элементы реализации этого процесса в практике учебной деятельности.

Названную глобальную проблему трансформации ментальности посредством стратегических изменений во всех сферах общества сведём до рабочего объёма. Тогда ключевой вопрос будет выглядеть так: что надо изменить в системе образования, для того, чтобы выпускник вуза был готов быстро включиться в профессиональную деятельность и стать хорошим специалистом? И ещё более точно: как усовершенствовать не столько гностическую составляющую профессионального образования, сколько её организационные и психолого-педагогические компоненты?

Первый шаг: создание образа желаемого, выполняющего названную целевую функцию, образования, т.е. определение содержательных и процессуальных составляющих компетентностного образования. Такой образ может быть представлен в форме системной модели профессиональной компетентности (см. табл. 1).

Таблица 1

Системная модель профессиональной компетентности

№	Компоненты системной модели профессиональной компетентности	Основные характеристики сформированной модели
1	Аксиологическая модель (АМ) – представления о миссии и ценностях, определяющих смысл деятельности специалиста	определённость, целостность, чёткость, конструктивность, непротиворечивость, степень принятия
2	Модель деятельности (МД) – фактически, профессиограмма определённого вида д-ти	полнота, структурность, последовательность, ясность
3	Модель ключевых компетенций (МКК) – совокупность профессионально важных и личностных качеств, необходимых для успешного выполнения деятельности	недвусмысленность, ясность, функциональность, соподчинённость, соответствие, синергичность, иерархичность, компенсаторность
4	Гностическая модель (ГМ) – представления о необходимой совокупности знаний, позволяющих успешно выполнять определённую деятельность	концентрированность, системность, иерархичность, фундаментальность, интенциональность, широта
5	Целевая модель (ЦМ) – представление о направлении, целях и задачах профессиональной деятельности	определённость, непротиворечивость, ясность, упорядоченность, иерархичность, конкретность, последовательность
6	Модель результата (МР) – представление об ожидаемом и желаемом итоге деятельности	стратегическая направленность, тактическая направленность, чёткость, непротиворечивость, целостность, реалистичность
7	Операциональная модель (ОМ) – представления о способах выполнения определённых этапов, алгоритмов, фрагментов деятельности	целостность, последовательность, иерархичность, детализация
8	Техническая модель (ТМ) – представления о необходимых умениях, навыках, позволяющих успешно выполнять действия, соответствующие желаемому результату	полнота, конкретность, детализация, осмысленность, целостность, результативность
9	Ролевая модель (РМ) – образ конкретного специалиста, весьма успешного в данной профессии	критичность, аналитичность, целостность, полнота, наглядность
10	Модель профессионального развития (МПР) – представления о критериях продвижения в профессии	прогностичность, точность, конкретность, определённость, лаконичность, эвристичность
11	Модель эффективного обучения (МЭО) – представления о пространстве обучения (где научиться)	полнота, иерархичность, чёткость, рациональность, реалистичность, наглядность,

<p>определённым знаниям, развить ключевые компетенции?); о времени обучения (как долго?); о формах эффективного обучения (как это можно сделать?); о содержании обучения (что включено?); о субъектах обучения (кто обучает?); об окружении (с кем вместе учиться?); о результате обучения (чему научусь?)</p>	<p>конкретность, детализация</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------

Представленные в таблице характеристики моделей-компонентов являются, фактически, индикаторами сформированности этих моделей, а выраженность индикаторов – свидетельством достижения позитивного результата: комплексной готовности студентов к успешной профессиональной деятельности (знания, умения, навыки, установки, уверенность, ответственность и другие профессионально важные и личностные качества). Различные комбинации успешно сформированных (т.е. максимально приближенных к реальности) моделей-компонентов внутри целостной системы определяют специфику конструктивных психологических оснований будущей профессиональной компетентности.

Среди этих оснований мы назовём, во-первых, реалистически воспринятую и правильно понятую **профессиональную роль** (как некоторый итог хорошего развития когнитивных способностей), во-вторых, **профессиональную идентичность** – процесс и состояние осознания и переживания себя как успешного профессионала в будущей деятельности (как совокупность когнитивно-эмотивных процессов с преобладанием последних) (см. Рис.1).

Деструктивные психологические основания, соответственно, определяются искажениями в восприятии и понимании профессиональной роли и диффузной или негативной идентичностью относительно профессиональной будущности (например, "я не смогу стать успешным профессионалом").

Предложим несколько основополагающих принципов реализации такой модели в обучении студентов-психологов.

1. Системное моделирование профессиональной компетентности должно быть включено во все учебные дисциплины.
2. Планирование каждого занятия по любой дисциплине, независимо от его формы (лекция, семинар, практическое, лабораторное) должно быть ориентировано на развитие профессиональной компетентности, какого-то, условно говоря, фрагмента компетентности. Внутреннее вопрошение педагога в этом случае определяется смысловым вопросом "Зачем?" или целевым "Для чего?" и может звучать примерно так: В какой мере и в чём именно возрастёт профессиональная компетентность студентов? Что изменится в ценностно-смысловой сфере личности каждого из них? Какие установки сформируются или трансформируются? Как изменится мотивация? Что они сумеют сделать лучше, чем до этого занятия? Стало ли более чётким их представление о профессиональной роли психолога? Стала ли более определённой и позитивной профессиональная идентичность?
3. Критерии успешности занятия, цикла, курса должны быть по возможности чёткими и в своей совокупности позволять анализировать степень продвижения каждого студента в направлении возрастания профессиональной компетентности.
4. В системе контроля качества обучения наиболее значимым должен быть анализ ключевых профессиональных компетенций студента, а не "багаж" его знаний.
5. Оценка успешности (или профессиональной компетентности) преподавателя должна быть связана, а, в значительной мере определяться динамикой возрастания профессиональной компетентности студента по результатам мониторинга выбранных индикаторов: в нашей модели – сформированностью моделей-компонентов (см. Табл.1) и адекватно воспринимаемой профессиональной ролью, а также позитивной, чёткой профессиональной идентичностью, как психологическими основаниями профессиональной компетентности (см. Рис.1).

Овал: Модели

Рис.1. Психологические основания профессиональной компетентности

Кроме названной компонентной структуры, состоящей в нашей схеме из одиннадцати моделей (см.табл. 1), системное моделирование профессиональной компетентности можно представить в виде этапов, на каждом из которых превалирует один из трёх типов моделирования: рефлексивное, трендовое и трансформационное.

Примеры реализации системного моделирования профессиональной компетентности в курсе этнопсихологии

Продemonстрируем возможность включения системного моделирования в спецкурс по этнопсихологии, хотя, повторимся, это можно делать в рамках любой дисциплины.

1 этап: рефлексивное моделирование, предполагающее ретроспективный анализ или аналитическую рефлексию события, ситуации, системы.

Основные цели:

а) определение смысловой и ценностной основы действий профессионального психолога, стремящегося помочь кому-либо (решить проблему, справиться с негативным психическим состоянием, научиться и проч.), т.е. **зачем** выполнять ту или иную работу – это аксиологическая (АМ) и целевая (ЦМ) модели;

б) конструктивная переработка опыта и, в итоге, чёткое представление о том, **как** выглядит эта работа (самодостаточная часть в общей структуре деятельности психолога) – это модель деятельности (МД), техническая модель (ТМ), операциональная модель (ОМ);

в) ревизия собственных знаний и, в итоге, принятие решения относительно их направленного пополнения – гностическая модель (ГМ);

г) выработка представлений о человеке, пригодном быть ролевой моделью (РМ) и о его (или их, поскольку ролевая модель может быть "сборной") ключевых компетенциях (МКК) – профессиональных и личностных качествах, позволяющих ему быть профессионалом в своём деле (разумеется, это необязательно должен быть психолог).

Одно из упражнений, которые предлагаются студентам на этом этапе называется "Пойми Другого" – это наша модификация процесса создания "культурного ассимилятора". На одном из занятий студентам предлагается вспомнить ситуацию, связанную с межкультурным взаимодействием (необязательно межэтническим и можно увиденную не "вживую", а, скажем, по телевизору) и записать эту ситуацию. Затем, в процессе работы в небольших командах (5-7 человек), студенты знакомятся со всеми ситуациями и выбирают одну, которая прорабатывается подробно. Примерные вопросы, ориентирующие участников: Что удивило, поразило, восхитило, ужаснуло.... Вас в данной ситуации? Какие эмоции и чувства вызывает эта ситуация? А что бы Вы почувствовали, если бы сами были участником ситуации? Как бы Вы себя повели? А как повёл бы себя профессионально компетентный человек? Какие качества помогли бы ему поступить адекватно ситуации? К каким последствиям могло бы привести то или иное поведение?

После обсуждения студенты пытаются создать бланк "культурного ассимилятора". То есть, изложить ситуацию лаконично и предложить четыре-пять гипотетических вариантов поведения одного из участников. Результаты этой работы предоставляются другой команде. И наоборот, другая команда презентует результаты своей работы.

Затем участники обсуждают весь процесс. Примерные вопросы, так же как в ходе внутрикомандного обсуждения должны соответствовать целям и способствовать определению уровня сформированности той или иной модели-компонента. Например: Как можно оптимизировать это упражнение (на уровне целостной деятельности, на уровне операций, в обучении)? Какие цели могут быть поставлены при конструировании и выполнении этого упражнения?

Групповая дискуссия позволяет достичь основных целей задания и занятия.

2 этап – трендовое моделирование. Строго говоря, прогностическое или трендовое моделирование является не столько этапом, сколько перманентной составляющей в целостном процессе системного моделирования. Прогноз предполагает определение и анализ вероятных вариантов развития событий и процессов, изменение сущности явления как результатов текущей (наличной) ситуации. Но целью прогноза, с точки зрения его ценности, является коррекция, оптимизация или совершенствование прогнозируемых явлений, процессов. Поэтому, с одной стороны, прогноз – это необходимая предпосылка применения на третьем этапе **третьего** вида моделирования – **трансформационного**, суть которого во вмешательстве, во внесении изменений в наличную ситуацию, точнее, в её модель. С другой стороны, альтернативность вариантов, предусматриваемая трансформационным моделированием как методом исследования, предполагает рассмотрение результатов по каждому моделируемому варианту, фактически, как некую наличную ситуацию и, соответственно, снова возникает необходимость в трендовом моделировании. Вообще, разделение трёх типов моделирования и чёткое обособление этапов возможно только в дидактических целях, а на практике – это целостный, взаимосвязанный и взаимозависимый процесс.

Тем не менее, попытаемся обозначить основные цели трендового моделирования:

а) определение вероятных последствий непрофессиональной работы психолога в проблемной ситуации (сопоставление моделей позитивного и негативного результата (МР));

б) выявление гипотетических причин негативного результата: отсутствие мотивации из-за искажения ценностей или смыслового вакуума – аксиологическая модель (АМ), размытость целей – несформированность целевой модели (ЦМ), неясность, непоследовательность модели деятельности (МД), операциональной (ОМ) и технической (ТМ) моделей и т.д.

в) выявление возможных причин позитивного результата: (см. основные характеристики сформированных моделей в Таблице 1).

3 этап – трансформационное моделирование.

Основные цели трансформационного моделирования:

а) выявление личностных и средовых ресурсов для успешного выполнения той или иной деятельности – аксиологическая модель (АМ), гностическая модель (ГМ), ролевая модель (РМ), модель ключевых компетенций (МКК).

б) определение показателей и основных вех успешного профессионального пути – модель профессионального развития (МПР);

в) планирование первоочередных, тактических шагов и стратегических направлений в поиске возможностей эффективного обучения и реализации этих возможностей – модель эффективного обучения (МЭО).

Так же как это было сделано относительно первого этапа, ограничимся примером одного упражнения, но на любом этапе преподаватель может применять любые, на его взгляд, соответствующие целям упражнения, игры, этюды в рамках любых из знакомых ему техник и практически в любых направлениях психологии.

Упражнение названо нами "Остров сокровищ", а его основная цель – трансформационное моделирование ключевых компетенций (МКК). Однако, по ходу упражнения приходится включать и этапы рефлексивного и трендового моделирования. Упражнение выполняется после того, как преподаватель и сами участники убедились в том, что аксиологическая модель, модель результата, целевая модель, модель деятельности, операциональная и техническая модели сформированы в достаточной степени. Впрочем, как раз в процессе упражнения в этом можно убедиться или засомневаться.

В основе работы убеждение в том, что каждый человек – "Остров сокровищ", то есть обладатель множества ресурсов для успешной деятельности, преодоления проблем... Однако отыскать эти сокровища непросто и нужно создать своеобразную карту. Методологически упражнение представляет собой совокупность техник психодрамы, психосинтеза и НЛП.

Обычно группа разбивается на несколько команд по 5-7 человек. На первом этапе участники команды создают ролевую модель (РМ) этнопсихолога и проблемную ситуацию в сфере этнопсихологии. Это может быть полевое исследование, общение с представителями иной культуры и носителями другого языка, или переговорный процесс между племенами в котором психолог выполняет посредническую функцию. Всё зависит от фантазии участников. На втором этапе определяется цель (ЦМ), желаемый результат (МР), алгоритм действий (ТМ) и операциональная сторона работы (ОМ). На третьем – качества или ключевые компетенции, присущие ролевой модели и необходимые для успешного выполнения деятельности (реализации проекта) наносятся на лист ватмана в форме карты. Например, "Долина спокойствия", "Скала уверенности", "Чистый родник бескорыстия", "Ледник рациональности", "Глубокое озеро" и т.д., а затем поблизости от каждого объекта расселяются известные люди, животные, предметы, устройства, у которых данное качество (ключевая компетенция) развито очень хорошо. Например, на Скале Уверенности находится известный покоритель вершин в компании со снежным барсом и горным козлом, из Чистого Родника Бескорыстия черпает ладонями воду мать Тереза и известный филантроп Джордж Сорос...

Все эти три этапа обычно занимают 40 минут.

На четвёртом этапе каждый участник ищет в своём жизненном опыте или в опыте знакомых ему людей, или в ситуациях, событиях, предметах, объектах ресурсы, способствующие развитию ключевых компетенций. И делится с группой. Каждый участник группы, таким образом, может научиться использовать ресурс другого, интегрируя его опыт в свой. Разумеется, это общая канва упражнения, а на практике "выплывают" разные варианты и продолжения. Например, случалось, что один из участников команды становился центром действия. И тогда команда "работает" на него в технике психодрамы или психосинтеза.

Последний этап работы, происходит в ситуации "как бы Вы действовали, если бы... у Вас уже были необходимые ключевые компетенции"?

Главное, чтобы преподаватель и участники постоянно держали в поле зрения основную цель – развитие профессиональной компетентности, а затем в ходе обязательного завершающего этапа рефлексивного анализа открыто и откровенно обменялись своими впечатлениями, рассказали о своих переживаниях, пожеланиях и замечаниях.

Выводы. 1. Эффективное компетентностное образование изначально предполагает моделирование нескольких процессов: модель практической деятельности специалиста (и профиля внутри каждой специальности); модель специалиста (как совокупность профессионально важных и личностных качеств, являющаяся результатом профессионального развития и обучения); модель процесса отбора претендентов (для обучения наиболее перспективных в плане развития профессиональной компетентности людей); модель обучения (включающая основные профессиональные компетенции и способы их развития). 2. Системная модель профессиональной компетентности при условии соблюдения ряда основополагающих принципов, позволяет осознанно, постепенно, последовательно формировать частные компонентные модели, ориентируясь на выраженность выбранных индикаторов. 3. Психологическими основаниями и генерализированными показателями профессиональной компетентности (или её возрастания в процессе обучения) является адекватно воспринимаемая профессиональная роль, а также позитивная, чёткая профессиональная идентичность. 4. Этапность применения типов психологического моделирования – рефлексивного, трендового и трансформационного позволяет алгоритмизировать технологию развития профессиональной компетентности независимо от содержания и характера учебной дисциплины. 5. Применение базовых техник, приёмов, упражнений, ролевых и деловых игр определяется лишь целями этапа и типа моделирования тех или иных моделей-компонентов, а также профессиональным и личным опытом преподавателя. 6. Предложенный вариант системного моделирования профессиональной компетентности является достаточно эвристичным, поскольку его можно модифицировать или трансформировать в системную модель социальной компетентности, межкультурной компетентности и т.д.

Подано до редакції 09.09.09

РЕЗЮМЕ

В статье представлен авторский вариант системной модели профессиональной компетентности, включающей одиннадцать моделей-компонентов. Относительно каждой модели разработаны индикаторы сформированности. Определены и охарактеризованы психологические основания профессиональной компетентности – это профессиональная роль и профессиональная идентичность. Названы основополагающие принципы реализации системной модели профессиональной компетентности и приведён пример поэтапного применения рефлексивного, трендового и трансформационного моделирования в практике работы со студентами-психологами.

Є.В. Чорний

МЕТОДОЛОГІЯ СИСТЕМНОГО МОДЕЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В НАВЧАННІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

РЕЗЮМЕ

В статті представлений авторський варіант системного моделювання професійної компетентності, що включає одинадцять моделей-компонентів. Відносно кожної моделі розроблені індикатори сформованості. Визначені й охарактеризовані психологічні підстави професійної компетентності – це професійна роль і професійна ідентичність. Названі засадничі принципи реалізації системної моделі професійної компетентності наведений приклад поетапного вживання рефлексивного, трендового трансформаційного моделювання в практиці роботи зі студентами-психологами.

Ye. V. Cherniy

METHODOLOGY OF SYSTEM MODELING OF PROFESSIONAL COMPETENCE IN EDUCATION OF STUDENTS-PSYCHOLOGISTS

SUMMARY

The article suggests an original variant of the system model of professional competence including eleven models-components. Regarding each model there developed indicators of formation level. The author determines and characterizes psychological bases of professional competence – a professional role and professional identity; formulates some fundamental principles of realization of the system model of professional competence; gives an example of gradual application of reflexive, trend and transformational modeling in practice of work with students-psychologists.