

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ, НА ПРИМЕРЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «КОММЕРЦИЯ»

РОЖНЁВА ИНГА ВЛАДИМИРОВНА

преподаватель ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум», Пермь, Россия

Email: y-inga@yandex.ru

СУДАКОВА АНАСТАСИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

магистрант ФГБОУ ВПО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет», Пермь, Россия

Email: sudakova.nastenka@gmail.com

БАБИНА ЕЛЕНА СЕРГЕЕВНА

магистрант ФГБОУ ВПО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет», Пермь, Россия

Email: olsen17.12@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Многолетняя практика свидетельствует, что обучение конкретной учебной дисциплине с помощью традиционных технологий не позволяет сформировать общие компетентности. Для реализации этих целей на специальности «Коммерция» предлагается подкреплять формирование профессиональных компетенций общими используя тренинг как педагогическую технологию.

Ключевые слова: компетентностный подход, общие компетенции, тренинг, педагогическая технология.

TO THE QUESTION OF FORMING COMMON COMPETENCES, THE EXAMPLE OF THE SPECIALTY «COMMERCE»

INGA ROZHNEVA

the teacher of Perm agro-industrial College, Perm, Russia

Email: y-inga@yandex.ru

ANASTASIYA SUDAKOVA

undergraduate of Perm state humanitarian-pedagogical University, Perm, Russia

Email: sudakova.nastenka@gmail.com

ELENA BABINA

undergraduate of Perm state humanitarian-pedagogical University, Perm, Russia

Email: olsen17.12@mail.ru

ABSTRACT

Many years of practice evidence that teaching a particular educational discipline using traditional technology does not allow to form a common competence. To achieve these goals in a specialty "Commerce" is proposed to support the formation of professional competencies with common training as pedagogical technology.

Keywords: competence approach, a common competence, training, pedagogical technology.

Многие ученые в начале XXI века отметили смену образовательной парадигмы (А.Н.Новиков, Ю.Г. Татур, Е.Ф. Зеер, В.И. Байденко и др.), которая предполагает опору на современные мировые тенденции в получении наиболее качественного образования и необходимость формировать у обучающихся специалистов некоего набора компетенций.

Компетентностный подход в образовании - это не просто модный тренд, а требование современности, определенное социальными, экономическими и образовательными предпосылками. Рынок выдвигает новые требования, которые не достаточно учтены в основных образовательных программах подготовки специалистов. Эти требования, не связанные с конкретной дисциплиной или модулем, они носят метопредметный характер, являются универсальными. Такие требования ряд авторов называют ключевыми компетенциями (А.В. Хуторской), другие - базовыми навыками (В.И. Байденко), третьи - надпрофессиональными, базисными квалификациями (А.М. Новиков). Формирование таких требований предполагает не столько иное содержание, сколько иные педагогические технологии.

В соответствии с требованиями к результатам освоения основной образовательной программой ФГОС СПО «Коммерция» современный специалист должен обладать общими и профессиональными компетенциями.

Литературные источники упоминают следующие определения: профессиональных компетенций (компетенций определенной предметной области); общих (базовых, универсальных, ключевых, метапредметных, надпредметных, переносимых и др.)

В рамках данной статьи, мы остановимся только на общих компетенциях.

Общие компетенции, видятся С.Е. Шишову, как "способность, основанная на знаниях, опыте, ценностях, склонностях, которые приобретаются во всех трех типах образовательной практики: формальной, неформальной, информальной.[1]

Описание переносимых компетенций встречается в трудах профессора В.И. Байденко с ссылкой на немецкие издания и выражаются в «способности рассуждать в абстрактных терминах, осуществлять анализ и синтез, решать задачи (принимать решения), адаптироваться, быть лидером,

работать как в команде, так и самостоятельно». [2].

А.М. Новиков к базисным квалификациям относит: владение «сквозными» умениями - работа на компьютерах; пользование базами и банками данных; знание и понимание экологии, экономики и бизнеса; финансовые знания; коммерческая смекалка; умение трансфера технологий; навыки маркетинга и сбыта; правовые знания; умение защиты интеллектуальной собственности; знание нормативных условий функционирования предприятий различных форм собственности; умение презентации технологий и продукции; знание иностранных языков; санитарно-медицинские знания; психологическая готовность к смене профессии и сферы деятельности и т.д. [3]

А. В. Хуторской утверждает, что ключевые компетенции относятся к общему метапредметному содержанию образования, конкретизируются на уровне образовательных областей и учебных дисциплин. К ключевым компетенциям ученый относит [4]: общекультурные компетенции, ценностно-смысловые компетенции, учебно-познавательные компетенции, коммуникативные компетенции, информационные компетенции, социально-трудовые компетенции, компетенции личностного самосовершенствования.

Приведенный обзор «общих» компетенций, представляет незначительную часть их реального изобилия, отражающего авторские понимания сущности этого

феномена, но это не приводит нас к пониманию как формировать эти «общие» компетенции.

Многолетняя практика свидетельствует, что обучение конкретной учебной дисциплине с помощью традиционных технологий не позволяет развить ключевые, базовые компетентности.

При традиционном подходе в результате обучения обучающийся должен овладеть знаниями основ наук, а также определенными умениями и навыками. Единицей обучения здесь выступает порция знаний, т. е. педагогической информации, в которой обучающиеся должны осознать значение и смысл.

Компетентностный подход определяет иной результат подготовки – компетенция и компетентность, основным становится способность человека действовать в конкретной жизненной ситуации.

Здесь можно выделить ряд проблем – как превратить набор общих компетентностей в перечень образовательных результатов, демонстрирующих степень овладения компетентностями, какими средствами рабочие программы должны формировать компетентности и, какие технологии и методы использовать.

Также в последнее время наблюдается опасная тенденция — добавление в учебные планы новых дисциплин и МДК, якобы формирующих «общие» компетенции, что ведет к сокращению часов на изучение тех дисциплин и МДК, глубокое и

всестороннее знание которых жизненно необходимо специалисту.

В данной ситуации наблюдается противоречие между необходимостью реализации компетентностного подхода в образовательной среде и отсутствием убедительного обоснования его содержания, специфики формирования результатов обучения, наличия апробированных технологий в отличие от традиционных подходов.

Для реализации целей формирования общих компетенции на специальности «Коммерция» мы предлагаем не добавлять новых дисциплин и МДК, а подкреплять формирование профессиональных компетенций общими используя тренинг как педагогическую технологию.

Анализ литературных источников и научных трудов, а также информационно-коммуникационных ресурсов, в том числе ресурсов Интернет, позволяет констатировать наличие достаточных исследований, посвященным расширению понятия «тренинг», связанных с практической работой и с увеличением диапазона целей, но недостаточно рассматривается тренинг как педагогическая технология, способная реализовать в обучении компетентностный подход.

Таким образом, несмотря на имеющиеся традиции обучения с помощью средств тренинга, эта педагогическая технология на данный момент не имеет однозначного научного

представления в специальной литературе.

Так, Л. А. Петровская (1982) в первой в нашей стране монографии, посвященной теоретическим и методическим аспектам социально-психологического тренинга, писала о том, что тренинг как средство психологического воздействия, направленного на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения, [5] включает в себя широкий спектр методических форм, таких как видеотренинг, ролевое обучение, групповой анализ оценок и самооценок, невербальные методики и т. д.

Ю. Н. Емельянов (1985), четко разграничивая учебный и собственно тренинговый аспекты в работе группы, отмечает: «При этом термин „тренинг“, по нашему мнению, в структуре русской психологической речи должен использоваться не для обозначения методов обучения, а для обозначения методов развития способностей к обучению или овладению любым сложным видом деятельности, в частности общением». [6]

Действительно, с этим можно согласиться, поскольку тренинг — это не только и не столько метод развития, но и педагогическая технология посредством которой возможно сформировать определенные общие компетенции.

Позиция С. Торпа, Дж. Клиффорда такова: «Тренинг — это процесс, посредством которого некто учится новому умению или аспекту знания. В результате индивидуум овладевает

инструментами для выполнения определенной работы, вследствие чего переходит от осознанного незнания к осознанной компетентности. В конце сессии тренинга ученик может научиться выполнять соответствующую работу, но его деятельность после этого не обязательно соответствует требуемому стандарту. Тренинг может быть формальным (например, обучающие курсы) и неформальным (например, инструктаж без отрыва от производства). Подлинное обучение не происходит до тех пор, пока ученик не перенесет знание из обстановки тренинга в „реальный мир“ и не осуществит устойчивое изменение своего поведения». [7]

Интересно, что еще в 1991 г. в Великобритании комиссия по трудовым ресурсам (Manpower Services Commission, MSC) предложила следующее рабочее определение: «Тренинг — это запланированный заранее процесс, цель которого изменить отношение, знания или поведение участников с помощью обучающего опыта; направленный на развитие навыков выполнения определенной деятельности или нескольких видов деятельности. Цель тренинга в рабочей ситуации состоит в том, чтобы развивать способности личности и удовлетворять текущие и будущие потребности организации» (Wilson, 1999). [8]

Мы опираемся, в своей работе, на определение тренинга, данное В. А. Плешаковым: Тренинг как психолого-педагогическая технология эффективной групповой работы — это упорядоченная и задачноструктурированная

совокупность активных методов групповой работы (деловых, организационно-деятельностных, ролевых и психологических игр, заданий и упражнений, психотехник и рефлепрактик, групповых дискуссий и т. д.), логично и тематически подобранных согласно поставленной цели и обеспечивающих достижение заранее запланированных и корректно диагностируемых результатов для человека, группы и организации в процессе групповой динамики. [9]

На занятиях, по специальности «Коммерция» проводим, например, тренинг «Личные продажи».

Как известно из чисел Парето, 20% успешных продавцов совершают более 80% всех продаж. Согласно классикам, личная продажа состоит из пяти поочередно сменяющих друг друга этапов: установление контакта; сбор информации о клиенте; презентация коммерческого предложения, работа с возражениями и завершение продаж. На занятиях по каждому этапу личных продаж проводим отдельные тренинги, которые в зависимости от поставленных целей, могут использовать такие методы как игры (для решения узкоспециализированных задач), ролевой игры (ротации), дискуссии, видеоанализ и др.

Например, тренинг «Работа с возражениями». Основные цели:

- сформулировать представление о понятии «Возражения»;
- показать и отработать технологию преодоления возражений.

Методы и приемы: дискуссия, ролевая игра, видеоанализ.

Включает следующие этапы:

- Определение понятия «Возражение».

- Почему появляются возражения?

- Причины появления возражений (рациональные, эмоциональные).

- Виды возражений (реальные, ложные).

- Основные этапы преодоления возражений: выслушать возражение – принять возражение и присоединиться – задать уточняющий вопрос – проверить на истинность возражения – ответ на возражение (преодоление).

- Основные правила работы с возражениями.

В тренинге «Сбор информации о клиенте или как «раскрыть» клиента». Основные цели:

- научиться слушать;

- научиться задавать «правильные» вопросы.

Методы и приемы: игра, ролевая игра, видеоанализ.

На первом этапе играем в аналоги игр «Глухие телефоны», «Испорченный телефон», где обучающиеся учатся слушать и слышать

Тренинг «Установление контакта», имеет основную цель научиться здороваться.

Проводимые упражнения и задания снимаются на камеру, с последующим просмотром и анализом

Конечно, при проведении тренингов в учебном заведении, в отличие от прочих тренингов возникает ряд проблем, таких как:

- необходимость деления студентов на подгруппы;

- нехватка современного оборудования (флип-чаты, видеокамеры, интерактивное оборудование);

- длительный и трудоемкий для тренера-преподавателя подготовительный этап;

- большое количество раздаточного материала.

Тренинг «Личные продажи» позволяет формировать ряд общих компетенций таких как:

- организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач; оценивать их эффективность и качество.

- организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач; оценивать их эффективность и качество

- принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность

- осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития,

- использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности

- работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.[10]

И, профессиональные компетенции:

- участвовать в установлении контактов с деловыми партнерами,

заключать договора и контролировать их выполнение, предъявлять претензии и санкции.

- применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.[10]

Организация и реализация тренингов как педагогической технологии является необходимой, привлекательной, но вместе с тем и

сложной. Учитывая последнее, необходимо продолжить поиск ответов на многочисленные вопросы, связанные с исследованием характерных технологических принципов построения тренинга, достижения результативности, содержанием, организацией и методикой реализации тренингов как педагогической технологии для целей формирования компетенций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шишов, С.Е. Понятие компетенции в контексте проблемы качества образования / С.Е. Шишов // Федеральный справочник «Образование в России» Т.1 - М.: Родина, 2001.
2. Болонский процесс: середина пути / Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. Российский новый университет, 2005. – 379 с.
3. Новиков, А.М. Профессиональное образование в России: перспективы развития. / А.М. Новиков - М.: ИЦПНПО РАО, 1997. – 254 с.
4. Хуторской, А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций [Электронный ресурс] / А.В. Хуторской // Эйдос: интернет-журнал. – 2005. – 12 декабря. // Режим доступа: <http://www.eidos.ru>, свободный
5. Петровская, Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. - М.: Изд-во МГУ, 1982. - 168 с.
6. Емельянов, Ю.Н. Актуальное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. - 168 с.
7. Торп, С. Коучинг: руководство для тренера и менеджера / С. Торп, Дж. Клиффорд. - СПб.: Питер, 2004. - 224 с.
8. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие / И.В. Вачков. - М.: Ось-89, 1999. - 256 с.
9. Плешаков, В.А. О тренинге как психолого-педагогической технологии / В.А. Плешаков // Проблемы педагогического образования: Сборник научных статей. Вып. 34 / Под ред. В.А. Сластенина, Е. А. Левановой. М.: МПГУ, МОСПИ, 2009
10. ФГОС СПО по специальности 38.02.04 «Коммерция» (по отраслям) утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 15 мая 2014 № 539 [Электронный ресурс] / Федеральный портал «Российское образование» // Режим доступа: http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_14/m539.pdf, свободный

REFERENCES

1. Shishov, S.E. Concept of competence in the context of the problem of education quality / S. E. Shishov // Federal reference book "Education in Russia" V. 1 - Moscow: Rodina, 2001.
2. Bologna process: midway / Under scientific. the editorship of Dr. PED. Sciences, Professor Baidenko V.I. – M.: Research center of quality problems of specialists training. Russian New University, 2005. – 379 p.
3. Novikov, A.M. Vocational education in Russia: development prospects. / A. M. Novikov, M.: ICPPO RAO, 1997. – 254 p.
4. Hutorskoy, A. V. design Technology of key and subject competences [Electronic resource] / A. V. hutorskoy // Eidos Internet magazine. – 2005. – December 12. // Access mode: <http://www.eidos.ru> free
5. Petrovskaya, L.A. Theoretical and methodological problems of social-psychological training / L.A. Petrovskaya. - Moscow: MSU Publishing house, 1982. - 168 p.
6. Emelyanov, Yu.N. Active socio-psychological training / Yu.N. Emelyanov. - L.: Publishing house Leningrad state University, 1985. - 168 p.
7. Thorpe, S. Coaching: a guide for coaches and Manager / S. Thorpe, j. Clifford. - SPb.: Peter, 2004. - 224 p.
8. Vachkov, I.V. technology basics of group training. Psycho: the manual / I.V. Vachkov. Moscow: OS-89, 1999. - 256 p.
9. Pleshakov, V.A. About the training as a psycho-pedagogical technology / V. Pleshakov, A. // Problems of pedagogical education: Collection of scientific articles. Vol. 34 / Under the editorship of V. A. Vol, E.A. Levanova. M.: Moscow state pedagogical University, MOSPI, 2009
10. FGOS SPO in the specialty 38.02.04 "Commerce" (by industry) approved by the Ministry of Education and Science of the Russian Federation dated May 15, 2014 № 539 [electronic resource] / Federal portal "Russian Education" // Access mode: http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_14/m539.pdf, free