

УДК 159.922.76

UDC 159.922.76

СОЦИАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

SOCIAL COMPETENCE AS AN INDICATOR OF EFFECTIVENESS OF PROFESSIONAL ACTIVITY

О. П. Бурко,

старший преподаватель кафедры гуманитарных наук Брестского государственного технического университета, аспирант кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности Института психологии Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка

O. Burko,

Senior Teacher of the Department of Humanitarian Sciences, Brest State Technical University, Postgraduate Student of the Department of Psychological Provision of Professional Activity, Institute of Psychology, Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank

Поступила в редакцию 15.04.21.

Received on 15.04.21.

В статье рассматривается социальная компетентность в контексте профессиональной подготовки студентов технических специальностей. Представлены результаты экспертного опроса руководителей и молодых специалистов, направленного на изучение характера трудностей, с которыми сталкиваются выпускники университета в первые годы работы. Определены компетенции, которые оказывают влияние на эффективность профессиональной деятельности технических специалистов.

Ключевые слова: социальная компетентность, экспертный опрос, социальные компетенции, межличностные отношения.

The article considers social competence in the context of professional training of students of technical specialties. It presents the results of expert survey of supervisors and young specialists directed to studying the character of difficulties which graduates of university come across in the first years of their work. It defines the competencies that influence effectiveness of professional activity of technical specialists.

Keywords: social competence, expert survey, social competencies, interpersonal relations.

Введение. В настоящее время модернизация национальной системы высшего образования осуществляется путем смещения акцентов в образовательном процессе от академического подхода к компетентностному. Это нашло отражение в содержании стандартов 3 и 3+. В связи с этим изменяются требования к уровню и качеству подготовки специалиста с высшим образованием. Внедрение компетентностного подхода, развивающего способность и готовность выпускников к эффективной деятельности в различных социально-производственных ситуациях, позволило создать условия для формирования профессиональных компетенций, обеспечивающих эффективное осуществление трудовой деятельности (Н. В. Дроздова, О. Л. Жук, А. П. Лобанов, А. В. Макаров и др.).

Современный рынок труда в Республике Беларусь, основными характеристиками которого являются рост конкуренции, структурные изменения в сфере занятости, инновационная динамика, предъявляет новые требования к профессиональной подготовке специалистов, в частности, к развитию социальной компетентности. Специалист, который обладает социальной компетентностью, быстро адаптируется в трудовом коллективе, умеет взаимодействовать с коллегами и партнерами, находит оптимальные алгоритмы для решения проблемных ситуаций и нестандартных задач. Работодатели соотносят свои требования не только со знаниями выпускников учреждений высшего образования, сколько с практическими навыками, уме-

ниями молодых специалистов использовать имеющуюся информацию и находить недостающую в процессе освоения современных технологий и организации людей для решения производственных задач. Выдвигая в качестве одного из требований к работнику социальную компетентность, они руководствуются тем, что круг его должностных обязанностей не ограничивается предметом профессиональной деятельности, а расширяется за счет организационного и социального контекста.

Социальная компетентность личности занимает особое место среди ключевых компетентностей современного молодого человека, поскольку именно она обеспечивает личностную комфортность, профессиональную востребованность, успешность во всех сферах жизнедеятельности.

Научная категория «социальная компетентность» является интегративной и включает такие понятия как «compe» (совершенное обладание делом, знаниями, полномочиями) и «socialis» (общественный, связанный с жизнью и отношениями людей в обществе) [1]. Иначе, «социальная компетентность» – это обладание социальными полномочиями, знаниями, которые позволяют личности существовать и действовать в социальной среде. Такая многозначность приводит к разнообразию трактовок этой категории.

Социальную компетентность в психолого-педагогической литературе рассматривают как интегративное личностное образование

(И. А. Зимняя, М. В. Кормильцева, В. Н. Куницына и др.), как показатель достижений личности в профессиональной деятельности (Н. В. Калинина, А. К. Маркова, Е. В. Овчарова и др.), как социальное взаимодействие (В. М. Басова, Н. М. Козинцева, А. И. Рыбакова и др.).

Изучение проблемы профессионального формирования личности в процессе обучения показало, что социальную компетентность связывают с профессиональной компетентностью и представляют ее как компонент. В этом контексте акцент делается на профессиональное общение и совместную деятельность [2, с. 34]. Социальная компетентность специалиста описывается как неперемное условие эффективности профессиональной деятельности. Специалист должен не только сам грамотно строить личные отношения с людьми, но уметь оценивать межличностные и групповые отношения в коллективе и стремиться гармонизировать их.

В последнее десятилетие не только отечественные, но и зарубежные исследования указывают на необходимость развития у студентов учреждений высшего образования социальной компетентности, которая обеспечивает работу в команде, установление и поддержание межличностных отношений, принятие решений, самоконтроль и личностный рост [3; 4].

Всестороннее изучение проблемы формирования социальной компетентности, выделенные признаки и составляющие дают возможность нам охарактеризовать данный феномен как интегративный комплекс личностных качеств и свойств (когнитивных, мотивационно-ценностных, поведенческих), основанных на психологических знаниях и умениях, позволяющих субъекту деятельности осуществлять эффективное личное и деловое общение в условиях профессиональной деятельности [5, с. 55].

Развитие социальной компетентности студентов технического профиля заключается, на наш взгляд, в освоении психологических знаний (о закономерностях развития личности и функционирования группы; о межличностном и профессиональном общении и взаимодействии; о способах управления индивидом и группой; о конструктивном разрешении конфликтных ситуаций и предупреждении их отрицательных последствий) и развитии психологических умений (использование психологических знаний в практике межличностного и профессионального общения), приобретенных в процессе психологической подготовки будущего специалиста в условиях образовательного процесса.

Основная часть. Анализ проблемы развития социальной компетентности у студентов в процессе обучения определил необходимость проведения экспертного опроса. Цель его состояла в изучении мнения руководителей предприятий о тех проблемных ситуациях, с которыми сталкиваются молодые специалисты в первые

годы трудовой деятельности. Экспертами выступили руководители строительных и коммунальных предприятий г. Бреста и Брестской области ($n = 21$) и выпускники Брестского государственного технического университета ($n = 29$). В качестве диагностического инструментария использовались авторские анкеты. Сравнение результатов, полученных при опросе руководителей и молодых специалистов, позволило получить данные о достоинствах/недостатках молодых специалистов, о типичных трудностях в адаптации к трудовой деятельности, а также определить набор компетенций, определяющих результативность профессиональной деятельности.

Результаты опроса показали, что большинство опрошенных руководителей (91 %) удовлетворены уровнем профессиональных знаний выпускников университета и считают их вполне приемлемыми для работы на своих предприятиях. В качестве основных достоинств молодых специалистов отмечают: стремление к саморазвитию и самообразованию (57 %), умение адаптироваться к новым ситуациям (48 %), умение принимать решения (38 %), владение современными методами и технологиями профессиональной деятельности (29 %). Среди недостатков большинство руководителей (90 %) и выпускников (83 %) отмечают недостаточный уровень практических умений и навыков. К типичным трудностям в деловом общении эксперты относят: неумение проводить переговоры и совещания (24 % – руководители; 34 % – молодые специалисты), отсутствие умения в публичных выступлениях (24 % – руководители; 31 % – молодые специалисты), трудности в профессиональном общении с коллегами, неумение продуктивно работать в команде и неумение контролировать свои эмоции, стрессоустойчивость (19 % – руководители; 17 % – молодые специалисты).

Эти данные позволяют предположить о недостаточно развитой социальной компетентности молодых специалистов. В соответствии с требованиями образовательных стандартов, утвержденных Министерством образования Республики Беларусь [6; 7], нами был разработан перечень социальных компетенций, которые должны быть сформированы у студентов в процессе подготовки в техническом университете. Экспертам (руководителям и молодым специалистам) было предложено выбрать из них те компетенции, которые, по их мнению, оказывают влияние на эффективность профессиональной деятельности.

Для выявления различий в оценке групп экспертов по набору компетенций был использован χ^2 -критерий Пирсона, позволивший сравнить распределения ответов «да» и «нет» по каждой компетенции в выборе руководителей и молодых специалистов. Результаты ответов на этот вопрос представлены в таблице.

Таблица. – Выбор компетенций группами экспертов (ответы «да»)

Компетенции	Руководители (n = 21), %	Молодые специалисты (n = 29), %	Значимость различий
1. Уметь вести переговоры и совещания	14	45	$\chi^2 = 5,22$ $p = 0,02231$
2. Уметь принимать решения	71	31	$\chi^2 = 7,96$ $p = 0,00478$
3. Уметь планировать карьеру	5	31	$\chi^2 = 5,25$ $0,02189$
4. Уметь анализировать оперативную информацию	71	55	$\chi^2, p > 0,05$
5. Уметь ценить и эффективно распределять время (тайм-менеджмент)	57	52	
6. Способность планировать, организовывать и координировать деятельность	43	34	
7. Способность порождать новые идеи (обладать креативностью)	38	41	
8. Способность продуктивно работать в команде	33	38	
9. Уметь контролировать свои эмоции, стрессоустойчивость	29	31	
10. Способность к профессиональному общению с руководством и коллегами	29	17	
11. Способность адаптироваться к новым ситуациям	29	24	
12. Способность презентовать идеи, продукт или отчеты на публике	24	45	
13. Обладать навыками устной и письменной коммуникации	19	17	
14. Уметь делегировать полномочия	5	0	

Как показывают данные таблицы, сравниваемые группы экспертов по-разному оценивают востребованность таких компетенций выпускников вуза, как умение вести переговоры и совещания ($\chi^2 = 5,22$, $df = 1$, $p = 0,02231$), умение принимать решения ($\chi^2 = 7,96$, $df = 1$, $p = 0,00478$) и умение планировать карьеру ($\chi^2 = 5,25$, $df = 1$, $p = 0,02189$).

Некоторые руководители (14 %) полагают, что у выпускников вуза, которые устраиваются к ним на работу, должно быть сформировано умение вести переговоры и совещания. Об этом думает и почти половина молодых специалистов (45 %), которые считают необходимым

формирование данной компетенции в процессе обучения. Треть опрошенных молодых специалистов (31 %) были бы заинтересованы в том, чтобы во время обучения в вузе сформировать у себя умение планировать карьеру. В то же время абсолютное большинство руководителей (95 %) считают данную компетенцию для выпускников университета несущественной. Больше двух третей (71 %) руководителей считают ценной компетенцию – умение принимать решения, среди выпускников только треть (31 %) выразила желание в развитии данной компетенции.

Между остальными ответами руководителей и молодых специалистов статистически значимые различия отсутствуют (критерий χ^2 , $p > 0,05$).

У экспертов приоритетные позиции занимают компетенции: умение анализировать оперативную информацию (71 % – руководители; 55 % – молодые специалисты); умение ценить и эффективно распределять время (57 % – руководители; 52 % – молодые специалисты); способность планировать, организовывать и координировать деятельность (43 % – руководители; 34 % – молодые специалисты); способность порождать новые идеи, обладать креативностью (38 % – руководители; 41 % – молодые специалисты); способность продуктивно работать в команде (33 % – руководители; 38 % – молодые специалисты); умение контролировать свои эмоции, стрессоустойчивость (29 % – руководители; 31 % – молодые специалисты).

Таким образом, анализ результатов экспертного опроса и всестороннее изучение вопроса подготовки специалистов технического профиля, обнаружили необходимость акцентировать внимание на развитии в процессе обучения социальной компетентности, которая позволяет принимать ответственные решения, контролировать эмоции, реализовывать совместные проекты, обладать стрессоустойчивостью, креативностью, осуществлять деловое общение с коллегами и руководством. Все это, наряду с профессиональными знаниями, поможет специалисту результативно осуществлять профессиональную деятельность.

Выявленные проблемные вопросы в подготовке специалистов технического профиля показали, что сложившиеся подходы к организации образовательного процесса в техническом университете не обеспечивают развитие социальной компетентности на должном уровне. Существует необходимость оптимизации учебных программ и внесения изменений и дополнений в учебные дисциплины психолого-педагогического профиля.

На основе результатов теоретического анализа и эмпирического исследования была разработана авторская программа практико-ориентированной учебной дисциплины по выбору студента «Психология межличностных отношений» для учреждений высшего образования технических специальностей, включающая технологии развития социальной компетентности студентов с учетом требований к профессиональным компетенциям в рамках получаемой специальности. Реализация данной программы предполагает комплексное изучение студентами психологии межличностных отношений, социальной коммуникации и основ управления. Это позволит создать условия для успешного решения выпускниками учреждений высшего образования социально-личностных и профессиональных задач. К ним, в первую очередь, следует отнести задачи изучения социально-психологических характеристик личности как субъекта социальных отношений; организации совместной деятельности; управления коллективом и динамикой групповых процессов; стимулирования личностно-профессионального роста, развития творческого потенциала, формирования делового имиджа; предупреждения и разрешения конфликтов.

Освоение учебного материала предусматривает внедрение в учебный процесс активных и интерактивных форм проведения занятий в офлайн- и онлайн-форматах (деловые и ролевые игры, кейс-стади, элементы психологических тренингов, выполнение учебных проектов и творческих заданий в микрогруппах, создание проблемных обучающих ситуаций и др.). Важным условием эффективности проведения практических занятий с применением данных методов являются: повышение мотивации к овладению новыми знаниями и умениями; осознанное отношение студентов к процессу совместной деятельности; формирование умений сотрудничества, поиска общего решения; определение собственной ролевой позиции в групповом взаимодействии [8].

Заключение. Теоретический анализ и изучение практических аспектов развития социальной компетентности специалистов выявил недостаточный уровень развития социальной компетентности традиционными подходами к организации образовательного процесса в техническом университете.

Результаты экспертного опроса показали, что несмотря на то, что большая часть опрошенных экспертов-руководителей удовлетворены уровнем профессиональных знаний выпускников университета и считают их вполне приемлемыми для работы на своих предприятиях, многие из них отмечают недостаточный уровень практических умений и навыков в деловом общении – неумение вести переговоры и совещания, отсутствие умения в публичных выступлениях, трудности в профессиональном общении с коллегами, неумение продуктивно работать в команде и недостаточное развитие навыков саморегуляции эмоциональных состояний.

Всестороннее изучение вопроса подготовки специалистов технического профиля, анализ полученных результатов экспертного опроса выявили необходимость разработки программы учебной дисциплины «Психология межличностных отношений», которая предполагает комплексное изучение студентами психологии межличностных отношений, социальной коммуникации, основ управления и обеспечивает формирование у них социальной компетентности.

Всестороннее изучение вопроса подготовки специалистов технического профиля, анализ полученных результатов экспертного опроса выявили необходимость разработки программы учебной дисциплины «Психология межличностных отношений», которая предполагает комплексное изучение студентами психологии межличностных отношений, социальной коммуникации, основ управления и обеспечивает формирование у них социальной компетентности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Словарь русского языка / С. И. Ожегов, Л. И. Скворцов. – М.: Оникс, 2008. – 972 с.
2. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
3. Karl-Heinz, A. Assessment and development of social competence: introduction to the special issue / A. Karl-Heinz, C. Lindner-Müller // Journal for educational research online. – 2012. – Т. 4. – №. 1. – С. 7–19.
4. Leganés-Lavall, E. N. Social Competence in Higher Education Questionnaire (CCSES): Revision and Psychometric Analysis / E. N. Leganés-Lavall, S. Pérez-Aldeguer // Frontiers in Psychology. – 2016. – P. 1484–1490.
5. Бурко, О. П. Динамические тенденции в проявлении компонентов социальной компетентности будущих инженеров в процессе обучения / О. П. Бурко // Профессиональное образование. – № 4. – 2020 – С. 52–58.
6. Образовательный стандарт высшего образования. Первая ступень. Специальность 1-70 02 01 Промышленное и гражданское строительство : ОСВО 1–70 02 01–2013. – Введ. 13.08.13. – Минск : М-во образования Респ. Беларусь: РИВШ. 2013. – 28 с.

REFERENCES

1. Slovar' russkogo yazyka / S. I. Ozhegov, L. I. Skvorcov. – M.: Oniks, 2008. – 972 s.
2. Markova, A. K. Psihologiya professionalizma / A. K. Markova. – M.: Mezhdunarodnyj humanitarnyj fond «Znanie», 1996. – 312 s.
3. Karl-Heinz, A. Assessment and development of social competence: introduction to the special issue / A. Karl-Heinz, C. Lindner-Müller // Journal for educational research online. – 2012. – T. 4. – №. 1. – S. 7–19.
4. Leganés-Lavall, E. N. Social Competence in Higher Education Questionnaire (CCSES): Revision and Psychometric Analysis / E. N. Leganés-Lavall, S. Pérez-Aldeguer // Frontiers in Psychology. – 2016. – P. 1484–1490.
5. Burko, O. P. Dinamicheskie tendencii v proyavlenii komponentov social'noj kompetentnosti budushchih inzhenerov v processe obucheniya / O. P. Burko // Professional'noe obrazovanie. – № 4. – 2020 – S. 52–58.
6. Obrazovatel'nyj standart vysshego obrazovaniya. Pervaya stupen'. Special'nost' 1-70 02 01 Promyshlennoe i grazhdanskoe stroitel'stvo : OSVO 1–70 02 01–2013. – Vved. 13.08.13. – Minsk : M-vo obrazovaniya Resp. Belarus': RIVSh. 2013. – 28 s.

7. Образовательный стандарт высшего образования. Первая ступень. Цикл социально-гуманитарных дисциплин. – Введ. 01.09.14. – Минск : М-во образования Респ. Беларусь: РИВШ, 2014. – 18 с.
8. Главницкая, И. Н. Использование интерактивных методов обучения в образовательном процессе / И. Н. Главницкая // Информационные технологии в образовании, науке и производстве : IV Международная научно-техническая интернет-конференция, 18–19 ноября 2016 г. [Электронный ресурс]. – Минск : БНТУ, 2016. – Режим доступа: <https://rep.bntu.by/>. – Дата доступа: 06.04.2021.

7. *Obrazovatel'nyj standart vysshego obrazovaniya. Pervaya stupen'. Cikl social'no-gumanitarnyh disciplin.* – Vved. 01.09.14. – Minsk : M-vo obrazovaniya Resp. Belarus': RIVSh, 2014. – 18 s.
8. *Glavnickaya, I. N. Ispol'zovanie interaktivnyh metodov obucheniya v obrazovatel'nom processe / I. N. Glavnickaya // Informacionnye tekhnologii v obrazovanii, nauke i proizvodstve : IV Mezhdunarodnaya nauchno-tekhnicheskaya internet-konferenciya, 18–19 noyabrya 2016 g. [Elektronnyj resurs].* – Minsk : BNTU, 2016. – Rezhim dostupa: <https://rep.bntu.by/>. – Data dostupa: 06.04.2021.