

Кобзева Н. И.Оренбургский государственный университет, г. Оренбург, Россия
E-mail: natascha.7419@mail.ru**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В КОНТЕКСТЕ
КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАНИИ**

Современные реалии социально-экономического развития порождают новые требования к качеству профессионального высшего образования, актуализируют компетентностные ориентиры в подготовке современного высококвалифицированного специалиста как субъекта научного поиска, творческого саморазвития, продуктивного самоопределения и успешной самореализации, способного на протяжении всей жизни овладевать новыми компетенциями (непрерывное образование) с целью достижения уровня конкурентоспособного, компетентностного профессионала. Университеты напрямую сталкиваются с вопросом «Чему учить и как учить?», «Какие компетенции и с помощью чего формировать?».

Под компетенциями я вижу совокупность мотивированной деятельности активности личности, умелого использования научно-практических методов с учетом конкретной ситуации, ценностных ориентаций, личностных качеств, способностей и комплекса знаний. Многочисленные мои наблюдения позволили смоделировать ситуации, в результате которых профессиональные компетенции предстали как единство профессиональных и личностно-деловых характеристик человека, необходимых для эффективного решения определенных задач в рамках конкретной должности в процессе мотивированного достижения качественного результата. При этом уровень развития компетенций напрямую зависит от саморазвития и самосовершенствования личности, а так же, безусловно, от умелой, своевременной помощи со стороны.

По моему мнению, развитие профессиональных компетенций в контексте компетентностно-ориентированного подхода предполагает как минимум наличие:

- определенного уровня научно-практических знаний – гносеологический показатель;
- ценностно-мотивационных ориентаций личности, активного субъекта – аксиологический показатель;
- способностей к практической, результативной деятельности – праксиологический показатель.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, компетентность, компетенции, образование, личность, компетентностно-ориентированный подход, знание, ценностно-мотивационные ориентации, аксиологический потенциал, деятельность.

Kobseva N.I.Orenburg state university, Orenburg, Russia
E-mail: natascha.7419@mail.ru**PROFESSIONAL COMPETENCES IN THE CONTEXT
OF A COMPETENCE-BASED APPROACH IN EDUCATION**

Modern realities of socio-economic development give rise to new requirements for the quality of professional higher education, actualize competence guidelines in the preparation of a modern highly qualified specialist as a subject of scientific research, creative self-development, productive self-determination and successful self-realization, capable of learning new lifelong learning (continuing education) the goal of achieving a competitive, competence-based professional. Universities are directly confronted with the question "What to teach and how to teach?", "What competences and with what help to form?"

Under the competencies I see a set of motivated activity of the individual, skillful use of scientific and practical methods taking into account a concrete situation, valuable orientations, personal qualities, abilities and a complex of knowledge. My numerous observations have allowed simulating situations as a result of which professional competences have appeared as unity of the professional and personal and business characteristics of the person necessary for the effective solution of certain tasks within a concrete position in the course of motivated achievement of qualitative result. At the same time the level of development of competences directly depends on self-development and self-improvement of the personality, and also, certainly, on the skillful, timely help from outside.

In my opinion, development of professional competences of a context of the competence-based focused approach assumes at least existence:

- a certain level of scientific and practical knowledge – a gnoseological indicator;
- valuable and motivational orientations of the personality, active subject – an axiological indicator;
- abilities to practical, productive activities – a praxiologicheskyy indicator.

Key words: professional competence, competence, competence, education, personality, competence-oriented approach, knowledge, value-motivational orientation, axiological potential, activity

Современные реалии социально-экономического развития порождают новые требования к качеству профессионального высшего образования, актуализируют компетентностные

ориентиры в подготовке современного высококвалифицированного специалиста как субъекта научного поиска, творческого саморазвития, продуктивного самоопределения и успешной

самореализации, способного на протяжении всей жизни овладевать новыми компетенциями (непрерывное образование) с целью достижения уровня конкурентоспособного, компетентного профессионала [8, с. 34–35].

В эпоху доминирования компетентностно-ориентированного подхода в системе образования большое внимание уделяется научной трактовке понятия «компетенция», в основе которой лежат профессионально важные качества личности. Идеи компетентностно-ориентированного подхода как принципа образования рассматриваются в работах А.Г. Бермуса, Г.Б. Голуба, Е.В. Зеера, И.А. Зимней, А.Я. Кибанова, В.В. Краевского, О.Е. Лебедева, А.К. Марковой, А.П. Тряпицыной, И.Д. Фрумина, В.Д. Шадрикова, А.В. Хуторского, П.Г. Щедровицкого. Все исследователи, изучавшие природу компетенции, обращают внимание на ее многосторонний, многогранный, разноплановый, но при этом системный характер. Компетентностно-ориентированный подход проявляется как обновление содержания образования, как ответная реакция на изменяющуюся социально-экономическую реальность в эпоху глобализации [9, с. 82].

Рассмотрим два базовых понятия компетентностно-ориентированного подхода: «компетенция» и «компетентность». Данные понятия часто воспринимаются как синонимы, они действительно неразрывно связаны друг с другом.

Первоначально понятие «компетенция» получило свое научное обоснование, актуализацию и практическое применение в рамках кадрового менеджмента (Дэвид К. МакКлелланд, Лайл М. Спенсер, Сайн М. Спенсер), а позднее стало объектом исследования социальных институтов. С этого момента зарождается и активно используется компетентностный подход в образовании («ориентированное на компетенции образование») или компетентностно-ориентированный подход. При этом некоторые исследователи полагают, что отцом современного компетентностного подхода является древнегреческий мыслитель Аристотель. Философ, изучая возможности состояния человека (греческим «*atere*») вычленил «силу, которая развивалась и совершенствовалась до такой степени, что стала характерной чертой личности».

Следует отметить, что понятие «компетенция», несмотря на свой прикладной характер, трактуется в настоящее время в разных контекстах, причем, весьма противоположных. Проблема трактовки понятия «компетенция» и «компетентность» занимала умы многих ученых разных эпох, из разных областей знания: экономическое, педагогическое, психологическое, социологическое, прикладное, техническое и другое.

А.В. Хуторской, анализируя понятия «компетенция» и «компетентность», предлагает следующие определения. Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним. Компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности [9, с. 83].

Компетенции – это функциональные задачи, связанные с деятельностью, которые кто-то может успешно решать. Компетентность же относится к субъекту деятельности (В.Д. Шадриков); это приобретение личности, благодаря которому человек может решать конкретные задачи [9, с. 83].

Понятие «компетенция» происходит от латинского слова *competentia* – «принадлежность по праву».

«Компетенция» понимается как:

- круг обязанностей, полномочий;
- соответствие определенным требованиям при устройстве на работу;
- способность качественно выполнять должностные функции;
- способность делать что-либо хорошо или эффективно [5, с. 12];
- способность решать круг вопросов, в которых компетентная личность обладает познаниями, опытом и способностями, позволяющими ей принимать решения и эффективно действовать в данной области, повышая свою квалификацию;
- совокупность профессионально важных качеств личности.

Впервые понятия «компетенция» и «компетентность» появляется в зарубежной литературе

в теории американского психолога Карла Роджерса. Он использует термин «компетенция» при описании авторской теории личности и поведения, характеризуя ее как внутреннюю систему ценностей и внутренний мир переживаний личности [11].

Лайл М. Спенсер и Сайн М. Спенсер в своей работе, над которой они работали более 20 лет, отмечают, что «компетенция – базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях» [13, с. 9].

Зимняя И.А. в результате исследований относительно соотношения понятий «компетенция» и «компетентность», приходит к выводу, что «основанный на компетентности подход (а не на компетенции) характеризуется как усилением собственно прагматической, так и гума-

нистической направленности образовательного процесса» [5, с. 17]. При этом Ирина Алексеевна отмечает, взаимозаменяющих характер базовых понятий компетентностно-ориентированного подхода. Многие не видят различий между терминами «компетентность» и «компетенция», поэтому часто в литературе можно встретить: компетенция/компетентность; компетенция (компетентность).

Опираясь на опыт большинства ученых и свой собственный, констатирую, что компетентность больше носит описательный характер, а компетенции прикладной.

Проведем сравнительный анализ ряда подходов к определению понятия «компетенция» (таблица 1).

С учетом выше сказанного можно констатировать, что система знаний, умений, навыков не являются тождеством компетенций.

Таблица 1 – Подходы к определению понятия «компетенция»

Подход	Сторонники	Компетенция
Личностный (американский)	Р. Дж. Харви, Т. Хоффман, Р. Кетелл, Д. МакКлелланд [10], К. Роджерс [11]	основная характеристика человека, обладая которой, он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиваться высоких результатов в работе (во главу угла стоят характеристики личности, позволяющие ей добиваться результатов в работе)
Бизнес-практический	Г. Минцберг, Ар. Джи. Рейнольд, Лайл Спенсер [17], Г. Хамел, К. Прохалада	поведенческая характеристика, необходимая человеку для успешного выполнения должностных обязанностей, отражающая необходимые стандарты поведения
Научно-академический	Д. Мертенс, Б. Оскарсон, А. Шелтен, Р. Бадер, Саймон Шо, Ш. Слофтер, Л. Лесли.	предметная область, в которой человек хорошо осведомлен и проявляет готовность к выполнению деятельности
Функциональный (британская школа)	Дж. Четам, Дж. Чиверс, Дж. Равен,	способность действовать в соответствии со стандартами выполнения работы; особое внимание в данном подходе сконцентрировано не на личностных характеристиках, а на стандартах деятельности, а также на основании описания задач и ожидаемых результатов (определение стандарта-минимума, который должен быть достигнут личностью)
Интегрированный подход (как результат сравнительного анализа)	Г. Арнауд, Д. Касаль, А. Дитрих, Э.Ф. Зеер [2], [3], А.В. Хуторской [15]	компетенция важнейшая составляющая активной деятельности личности в коллективе; работа будет выполнена качественно и эффективно, если персонал организации обладает определенным набором профессиональных качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности

Рассмотрим отличия компетенций от знаний, умений и навыков (ЗУМ):

- компетенции – наиболее крупные составляющие профессиональной деятельности (конкретной);

- компетенции включают в себя профессионально важные качества личности;

- компетенции отражают ценностно-мотивационный характер деятельности;

- компетенции – это способность умело внедрения накопленного опыта на основе сформированного комплекса знаний: предметных «что», процедурных «как», ценностно-смысловых «зачем» и «почему»;

- компетенции носят научно-практический характер;

- уровень развития компетенций влияет на работоспособность и конкурентоспособность, как отдельного сотрудника, так и организации в целом;

- компетенции свидетельствуют о наилучшем способе выполнения работы (профессиональной);

- компетенции – следствие эффективной самостоятельной деятельности активности личности.

Причины введения в профессиональное образование (помимо знаний, умений и навыков) новых образовательных конструктов – компетентностей, компетенций и ключевых квалификаций – научно обоснованы учеными (Д. Мертенс, Б. Оскарсон, А. Шелтен, Р. Бадер [16], Саймон Шо и др.) стран Европейского Союза в середине 80-х гг. минувшего столетия [2, с. 23].

Исходя из вышесказанного, констатирую, что «компетенции» широкое, многогранное понятие – это совокупность мотивированной деятельности активности личности, умелого использования научно-практических методов с учетом конкретной ситуации, ценностных ориентаций, личностных качеств, способностей и комплекса знаний.

При этом следует учитывать, что «Человек – это не коллекция нужных компетенций» (А.Г. Асмолов). Компетенции помогают вычлениить сильные стороны человека, а также те профессиональные качества, которые следует ему повысить. Уровень развития компетенций зависит от саморазвития и самосовершенствования лич-

ности, а также, безусловно, от умелой, продуктивной, своевременной помощи со стороны.

Уровень развития компетенций, их виды и содержательная сторона зависит от многих факторов: направленности личности, ее ценностно-мотивационных ориентаций, характера деятельности, специфики производства, миссии организации, конкурентоспособности и этапа развития организации, специфики руководства, занимаемой должности, географического положения, потребителей и многое другое.

Объектом моего исследования являются профессиональные компетенции, рассматриваемые применительно к профессиональной деятельности личности.

Многие зарубежные и отечественные исследователи, изучающие профессиональные компетенции вычлениают:

- базовые (простые) – формируемые на основе известной триады: знаний, умений и навыков, легко диагностируемые и фиксируемые в конкретных видах деятельности;

- ключевые компетенции – крайне сложные для фиксации и измерения, проявляющиеся во всех видах деятельности, во всех отношениях личности с миром, отражающие духовный мир личности и смыслы ее деятельности (исследованием ключевых компетенций занимались: В. Хутмахер, Г. Халанж, И.А. Зимняя [4], А.В. Хуторской [14] и другие).

Для полноты исследования разобьем профессиональные компетенции по следующим категориям:

- относящиеся к работе и уровню интеллекта личности;

- уровень знаний: то, что нужно изучить и знать (необходимая информация);

- уровень навыков: то, что человек должен уметь делать;

- уровень поведения: установки, отношения, принципы, нормы и манера поведения, а так же другие качества необходимые для осуществления профессиональной деятельности;

- уровень направленности личности: ценности, мотивации, интересы, идеалы, ориентиры;

- уровень способностей.

Резюмируя взгляды многочисленных ученых из разных областей знания (педагогическое, психологическое, экономическое, социологи-

ское и др.), выявим основные характерные признаки профессиональных компетенций:

- многофункциональность (дают возможность решать круг вопросов в повседневной, профессиональной или социальной жизни);

- интегрированность (междисциплинарны, межпредметны, применимы в самых разных ситуациях);

- системность (сочетают в себе профессионально значимые качества личности);

- интеллектоемкость (связаны с абстрактным мышлением, креативным и критическим мышлением, саморазвитием, самоменеджментом, самооценкой);

- многогранность (они включают различные умственные процессы: аналитические, коммуникативные, интуицию, здравый смысл и др.).

В результате кардинальных изменений в системе образования и требований экономического развития меняется не только отношение к передаче и формированию знаний, но и как следствие появление новых подходов к системе высшего образования. Университеты напрямую сталкиваются с вопросом «Чему учить и как учить?», «Какие компетенции и с помощью чего формировать?», «В чем заключается развитие компетенций и как это осуществить?», «Как определить уровень развития компетенций?», с целью становления профессиональных качеств конкурентоспособного профессионала [8, с. 40].

Следовательно, профессиональные компетенции начинают предъявлять новые требования к высшему образованию. Новая модель непрерывного образования должна отвечать следующим требованиям:

- давать в большей степени универсальные, нежели узкопрофессиональные знания;

- создавать условия непрерывного профессионального образования и личностного развития на протяжении всего периода деловой активности каждого человека;

- реализовывать принцип индивидуального развития личности;

- развитие инклюзивного образования;

- совершенствоваться в режиме опережающего, а не догоняющего развития с тем, чтобы предвосхищать потребности национального хозяйства в работниках, обладающих определёнными компетенциями [8, с. 40–41].

В процессе развития профессиональных компетенций необходимо учитывать, что в образовательных учреждениях основным носителем знания является преподаватель как ключевая фигура в схеме трансляции знания, а само качество образования определяется его (преподавателя) компетентностью на основе развития профессиональных компетенций. При этом нельзя забывать, что восприимчивость знаний зависит и от компетентности студента, его подготовленности и мотивации к приобретению знаний [12, с. 7].

Уровень развития профессиональных компетенций личности зависит от содержания, вида деятельности, характера деятельности (репродуктивный – креативный), от наличия доминанты (гносеологической, аксиологической и праксиологической) в эмотивно-ценностной сфере личности. В этой связи необходимо подчеркнуть идеи Т.К. Ахаян, А.В. Кирьяковой [6], В.П. Комарова, которые утверждают, что аксиологический потенциал становления проявляется в ценностном отношении и стремлении личности к определенному виду деятельности [9, с. 74].

Следовательно, аксиологический потенциал профессиональных компетенций заключается в присутствии эмотивной составляющей в мотивации, в ценностном отношении как к познанию, к формированию ценностных ориентаций, так и в осознании необходимости развития праксиологических умений [9, с. 74] (рисунок 1).

По моему мнению, развитие профессиональных компетенций в контексте компетентностно-ориентированного подхода предполагает как минимум наличие:

- определенного уровня научно-практических знаний – гносеологический показатель;

- ценностно-мотивационных ориентаций личности, активного субъекта – аксиологический показатель;

- способностей к практической, результативной деятельности – праксиологический показатель.

Ссылаясь на вышесказанное, под профессиональными компетенциями следует понимать единство профессиональных и личностно-деловых характеристик человека, необходимых



Рисунок 1 – Показатели профессиональных компетенций

для эффективного решения определенных задач в рамках конкретной деятельности в процессе мотивированного достижения качественного результата.

Таким образом, сопоставляя результаты научно-теоретического поиска и психолого-педагогической практики, профессиональные

компетенции в контексте компетентностно-ориентированного подхода устанавливают взаимосвязь между формированием знаний и профессиональной деятельностью, преломляясь через ценностно-мотивационные ориентации личности.

13.02.2018

Список литературы:

1. Асмолов, А.Г. Стратегия и методология социокультурной модернизации образования / А.Г. Асмолов // Проблемы современного образования. – 2010. – №4. – С. 4–18.
2. Зеер, Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. – 2005. – №4. – С. 23–30.
3. Зеер, Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург, 2002. – 126 с.
4. Зимняя, И.А. Интегративный подход к оценке единой социально-профессиональной компетентности выпускников университетов / И.А. Зимняя, Е.В. Земцова // Высшее образование сегодня. – 2008. – №5. – С. 14–19.
5. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. / И.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.
6. Кирьякова, А.В. Ценностные ориентиры университетского образования / А.В. Кирьякова // Вестник ОГУ. – 2011. – №2. – С. 27–33.
7. Кобзева, Н.И. Основные подходы к пониманию кадровой политики как социального феномена / Н.И. Кобзева, М.А. Кобзева // Менеджмент: научные концепции и реальность в управлении: сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции 25 ноября 2017. – г. Санкт-Петербург: Научно-издательский центр «Открытое знание», 2017. – С. 53–60.
8. Кобзева, Н.И. Экономика знаний как ориентир инновационных процессов в вузе / Н.И. Кобзева, М.А. Кобзева // Научные исследования в сфере общественных наук: актуальные теории и концепции: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 30 января 2018. – М.: Научно-издательский центр «Открытое знание», 2018. – С. 32–43.
9. Кобзева, Н.И. Становление естественнонаучного Образа мира студентов университета: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Н.И. Кобзева. – Оренбург, 2012. – 223 с.
10. МакКлелланд, Д. Мотивация человека / Д. МакКлелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
11. Роджерс, К. Свобода учиться: пер. с англ. / К. Роджерс, Д. Фрейберг; науч. ред. А.Б. Орлов. – М.: Смысл, 2002. – 527 с.
12. Сергеев, А.Г. Компетентность и компетенции: монография / А.Г. Сергеев. – Владимир: Изд-во Владим. гос. ун-та, 2010. – 107 с.
13. Спенсер-мл., Лайл М. Компетенции на работе / Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. – М.: ИПРО, 2005. – 384 с.
14. Хуторской, А.В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов / А.В. Хуторской // Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. науч. тр. – М.: ИНЭК, 2007. – С. 12–20.
15. Хуторской, А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика / А.В. Хуторской. – М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005. – 222 с.
16. Bader, R. Entwicklung Beruflicher Handlungs-Kompetenz in der Berufsschule / R. Bader. – Dortmund: Universität, 1990. – P. 3.
17. Spencer, L.M. A History and State of the Art of Job Competency Assessment Methods / L.M. Spencer, D.C. McClelland, S.M. Spencer // Proceedings of the American Psychological Association Annual Conference. – Boston: McBer. 1990, August.

References:

1. Asmolov, A.G. Strategy and methodology of social and cultural modernization of education. *Problemy sovremennogo obrazovaniya* [Problems of modern education], 2010, no. 4, pp. 4–18.
2. Zeer E.H., Symanyuk E.H. Competence approach to modernization of professional education. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 2005, no. 4, pp. 23–30.
3. Zeer E.H.F. *Professional'no-obrazovatel'noe prostranstvo lichnosti* [Vocational and educational space of the person]. Ekaterinburg, 2002, 126 p.
4. Zimnyaya I.A., Zemcova E.V. An integrative approach to assessing the unified socio-professional competence of university graduates. *Vysshee obrazovanie segodnya* [Higher Education Today], 2008, no. 5, pp. 14–19.
5. Zimnyaya I.A. *Klyuchevye kompetencii kak rezul'tativno-celevaya osnova kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii. Avtorskaya versiya* [Key competencies as an effective target basis of a competence-based approach in education. Author's version]. M.: Issledovatel'skij centr problem kachestva podgotovki specialistov, 2004, 42 p.
6. Kir'yakova, A.V. Value reference points of University education. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2011, no. 2, pp. 27–33.
7. Kobzeva N.I., Kobzeva M.A. Basic approaches to the understanding of personnel policy as a social phenomenon. *Menedzhment: nauchnye koncepcii i real'nost' v upravlenii: sbornik nauchnykh trudov po materialam II Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii 25 noyabrya 2017* [Management: scientific concepts and reality in management: collection of scientific papers on the materials of the II International scientific-practical conference on November 25, 2017]. Sankt-Peterburg: Nauchno-izdatel'skij centr «Otkrytoe znanie», 2017, pp. 53–60.
8. Kobzeva N.I., Kobzeva M.A. Knowledge Economy as a benchmark of innovation processes in higher education. *Nauchnye issledovaniya v sfere obshchestvennykh nauk: aktual'nye teorii i koncepcii: sbornik nauchnykh trudov po materialam Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii 30 yanvarya 2018* [Scientific research in the field of social Sciences: actual theories and concepts: collection of scientific papers on the materials of the International scientific-practical conference on January 30, 2018]. M.: Nauchno-izdatel'skij centr «Otkrytoe znanie», 2018, pp. 32–43.
9. Kobzeva N.I. Formation of natural science Image of the world of University students. *Candidate's thesis*. Orenburg, 2012, 223 p.
10. MakKlelland D. *Motivatsiya cheloveka* [Motivation of a person]. SPb.: Piter, 2007, 672 p.
11. Rodzhers K., Frejberg D., sci. ed. Orlov A.B. *Svoboda uchit'sya* [Freedom to study]. M.: Smysl, 2002, 527 p.
12. Sergeev A.G. *Kompetentnost' i kompetencii* [Competence and competences]. Vladimir: Izd-vo Vladim. gos. un-ta, 2010, 107 p.
13. Spenser Lajl M. jr., Spenser Sajm M. *Kompetencii na rabote* [Competence at work]. M.: HIPPO, 2005, 384 p.
14. Hutorskoj A.V. Definition of general subject content and key competencies as a characteristic of a new approach to the design of educational standards. *Kompetencii v obrazovanii: opyt proektirovaniya* [Competences in education: design experience]. M.: INEHC, 2007, pp. 12–20.
15. Hutorskoj A.V. *Pedagogicheskaya innovatika: metodologiya, teoriya, praktika* [Pedagogical Innovation: Methodology, Theory, Practice]. M.: Izd-vo UNC DO, 2005, 222 p.
16. Bader R. *Entwicklung Beruflicher Handlungs-Kompetenz in der Berufsschule*. Dortmund: Universität, 1990, p. 3.
17. Spencer L.M., McClelland D.C., Spencer S.M. A History and State of the Art of Job Competency Assessment Methods. *Proceedings of the American Psychological Association Annual Conference*. Boston: McBer., 1990, August.

Сведения об авторе:

Кобзева Наталья Ивановна, доцент кафедры социальной психологии
Оренбургского государственного университета, кандидат педагогических наук
E-mail: natascha.7419@mail.ru

460018, г. Оренбург, пр-т Победы, д. 13