

*Н. В. Хисматулина, С. А. Пугачева (Санкт-Петербург, Россия)
Санкт-Петербургский университет МВД России*

К вопросу о применении компетентностного подхода при отборе кандидата на должность преподавателя в структуре МВД

В статье дано обоснование эффективности применения компетентностного подхода при отборе персонала в конкретную организацию, учитывающего не только общепрофессиональные требования, но и установки (видение, миссию, философию) самого учреждения; предлагается на рассмотрение комплекс компетенций современного педагога, а также определяется профиль преподавателя СПбУ МВД России с акцентом на уникальные компетенции, получившие высший пороговый уровень.

Ключевые слова: педагогическая профессия, педагог, компетентностный подход, профиль кандидата, лепестковая диаграмма, работа в системе МВД

Вне всяких сомнений, успех и самореализация специалиста в своей профессиональной области зависит от множества компонентов, называемых ныне профессиональными и общекультурными компетенциями. Так, например, очевидно, что атлетически сложенный спортсмен при отсутствии должной быстроты реакции не сможет заявить о себе и полноценно конкурировать со своими соперниками; дворник, в обыденном сознании – представитель общедоступной профессии, без определенного достаточного уровня здоровья просто будет не в состоянии осилить возлагаемый на него объем физической нагрузки; специалист-водитель общественного (маршрутного) транспорта при всех своих навыках и умениях вынужден будет уйти из своей профессиональной сферы при недостаточной сформированности терпимости и стрессоустойчивости, поскольку его профессия, будучи профессией социальной, предполагает взаимодействие с людьми разного возраста, образования, благосостояния, темперамента. Так и педагог только на одной любви к детям не сможет в полном объеме выполнить заказ государства и общества: недостаточный уровень кооперации не позволит ему вписаться в коллектив, малый кругозор негативно скажется на уровне преподавания, проникновения знаний в умы учеников в связи с отсутствием разнообразных жизненных примеров и интеграции собственной дисциплины в область смежных областей. Иной раз и удаленное место проживания, являясь фактором повышенной утомляемости, отрицательно отразится на уровне «заинтересованности» учителя и деэскалирует его «внутренний запас прочности» и желание максимально отдаваться профессии.

Уже в 1959 году, анализируя высокую эффективность труда, американский психолог Роберт Уайт поставил во главу понятие компетентности, которое

на сегодняшний момент не просто нашло отклик в прогрессивно-мыслящих умах, но уже прочно закрепилось в государственных образовательных стандартах. Образовательная программа предполагает, что у выпускника при окончании высшего учебного заведения должны присутствовать не только всесторонние, универсальные профессиональные знания, но и соответствующий именно его должности и статусу, определенный набор навыков и умений, которые, в своей совокупности, и формируют многоуровневую компетентность специалиста.

Переход от энциклопедического образования к формированию требуемых компетенций – большой прорыв в процессе обучения. Несомненна важность передачи не столько самого знания, сколько умения этим знанием воспользоваться при решении практических профессиональных задач. Особую роль при этом приобретает познавательная способность учащегося – иными словами, компетенция самообразования и саморазвития, характеризующая его как активный субъект образовательного процесса, саморегуляции и самоуправления.

С изменением органики взаимодействия педагога и ученика меняется и социальная конъюнктура трудовой деятельности самого преподавателя: заявляются новые требования, вводятся новые трудовые «агрессии». С открытостью информационных каналов, с доступностью мировой паутины и не достаточным уровнем защит и профилактик легитимного ее использования педагог нередко сталкивается уже не с «нулевой отметкой» – не с готовым к учебной архитектуре человеком, а уже с неправильно сформированным пониманием, мышлением, искаженными ценностями, навязанными извне, не понимаемыми догматическими напластаваниями, что, в конечном итоге, определяет недостаточность у преподавателя лишь адекватного рабочему месту уровня педагогического образования.

В своей профессиональной деятельности педагог, помимо необходимости трансляции учебной программы, сталкивается с различными шумовыми барьерами, генезис которых видится в потенциях учеников, запросах самой организации, в конклюдциях саморефлексии преподавателя. Залог успешного преодоления шумов кроится в компетентностном подходе к конкретному рабочему месту самого педагога, требующего от сотрудника уникального набора и уровня сформированности определенных компетенций.

Успешные бизнесмены, руководители, менеджеры, осознавая примат видения, миссии и философии организации, понимают индивидуальность каждого рабочего места, постоянно анализируют микроклимат компании, вычленивают положительные и отрицательные потенции и, тем самым, подготавливают почву для применения компетентностного подхода, который, в свою очередь, приобретает принципиально ключевое значение уже на начальной стадии работы с кандидатом – в процессе отбора персонала с использованием профиля компетенций, учитывающего не только общепрофессиональные требования, но и установки самой организации.

На сегодняшний день, относительно деятельности педагога, профиль компетенций ориентирован не только и не столько на уровень его образования, сколько на контекстную корреляцию этого уровня с условиями работы и другими, косвенными факторами образовательной системы. В теории компетентного подхода подобный профиль представляется в виде 7-балльной лепестковой диаграммы, где графически отображен весь комплекс компетенций, выявленных по результатам «маркетингового» исследования именно для конкретного рабочего места. Практическая значимость и новизна метода видится как раз в том, что наряду с общепринятыми компетенциями профессии педагога, заявлены такие уникальные для данного учебного заведения компетенции, как виртуальные погонны, готовность к мониторингу, территориальная мобильность.

Положительным моментом является и то, что архитектура данного профиля позволяет, во-первых, выявить минимальные и максимальные требования – пороговые уровни, иными словами, диапазон, «воздушный коридор» компетенций, а не неудобные жесткие ограничения, а, во-вторых, понимать то, что необходимо развить, раскрыть, сформировать, чтобы подготовить нужного именно данной организации сотрудника.

Трудно поспорить с тем, как охарактеризованы три уникальные компетенции высшим баллом (7 ступень) – «[преподаватель] охотно предлагает свою кандидатуру, считая смену рабочего места ротационным инструментом, ведет разъяснительные и агитационные беседы с остальными работниками» (территориальная мобильность); «выступает за мониторинг, как способ ответственности министерств РФ перед обществом; высказывается, что за счет повсеместного мониторинга обеспечивается прозрачность, отсутствуют элементы коррупции, ведется контроль над воспитанием именно тех качеств курсантов, которые соответствуют защитникам Родины» (готовность к мониторингу); «демонстрирует соответствие устоям и стратегиям поведения в структуре МВД. Испытывает гордость, ответственность, проецирует на себя образ Российского полицейского служащего. Соответствующим образом придерживается корпоративных представлений в повседневной жизни» (виртуальные погонны). Несмотря на то, что область поведенческих индикаторов для описываемых компетенций предоставляет достаточно широкий «воздушный коридор» соискателю на должность, предъявляя минимальные требования по данным пунктам, тестирование целевой аудитории показало, что педагоги с соответствующим образованием и, казалось бы, с прекрасной возможностью отдаваться профессии, вынуждены были отказываться от рабочего места в связи с его удаленностью или нестатичной дислокацией, с искренним непониманием специфики работы в структуре МВД, особых ее устоев и необходимости мониторинга. Таким образом, несущественные, на первый взгляд, компетенции, приобрели решающее значение при анализе перспектив профессиональной деятельности преподавателя в условиях конкретной высшей школы.

Подводя итог, отметим, что профиль компетенций сотрудника, не является инструментом «заворачивания» кандидата на то или иное место. Вопреки возможному поверхностному впечатлению о том, что выявленные поведенческие индикаторы, обеспечивая жесткий обор кандидатов, ограничивают им «вход в профессию», должно быть четкое понимание, что компетентностный подход при отборе решает как раз проблему сотрудника (в нашем случае, педагога), поскольку в стратегическом плане позволяет спроектировать его будущее в организации, раскрывает либо реальные, либо эфемерные, надуманные возможности его самореализации.

Литература

1. Армстронг М. Стратегическое управления человеческими ресурсами / пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002. 328 с.
2. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Чуланова О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография. М.: ИНФРА-М, 2014. 156 с.
3. Миллс Р. Компетенции: карманный справочник / пер. с англ. М. : НИРРО, 2004. 128 с.