

## ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ВОЛОНТЕРОВ СТУДЕНЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ЮФУ

**Черных О.В.**

*Работа выполнена при поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках Программы развития деятельности студенческих объединений ЮФУ на 2012-2013 гг.*

*Исследуются компетенции, которыми должны овладеть волонтеры студенческой психологической службы ЮФУ. В рамках педагогического эксперимента проводится опрос экспертов при помощи квалитетрической анкеты.*

**Ключевые слова:** компетенции, квалитетрическая анкета, экспертный метод.

В рамках постоянно изменяющегося экономического пространства выпускникам учебного заведения необходимо быть уверенным в своих знаниях и сформировать траекторию жизненного пути, ориентируясь на личностные приоритеты и требования общества. Главной целью учреждения профессионального образования является подготовка высокопрофессиональных, уверенных, самостоятельных специалистов, которые хорошо ориентируются в пространстве рыночной экономики, а, значит, найдут свое место в жизни.

Южный федеральный университет создан для того, чтобы продвигать долгосрочные интересы России в сфере инновационной экономики, заключающиеся в интеграции в Евроазиатскую экономическую зону. Для этой цели подготовлен стратегический план развития – Программа развития на 2007–2010 гг., разработанная на основе следующих документов: «Концепция модернизации российского высшего образования до 2010 года», Закон Российской Федерации «Об образовании», «Основы политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2010 года и дальнейшую перспективу», Федеральная программа «Юг России» и Концепция инновационного развития Ростовской области [1]. Дальнейшее развитие миссии Южного федерального университета потребовало пролонгировать Программу развития до 2021 года.

Модернизация образовательного процесса в ЮФУ предполагает компетентностную направленность образовательного процесса, заключающуюся в разработке индивидуальных учебных планов студентов, внедрение рейтинговой системы оценивания учебных достижений, повышение роли преподавателя через модульное структурирование рабочих программ и создание современного

дидактического обеспечения процесса обучения [2]. Многие выпускники школ, поступая в высшие учебные заведения, не способны осуществить осознанный и мотивированный выбор будущей профессиональной деятельности. Принципиальное изменение данного положения достигается в рамках компетентностного образования, когда знания, навыки и необходимые личностные качества обучающегося заранее разложены на стандартные модели поведения – компетенции.

В результате овладения обучающимся необходимыми моделями поведения формируется его компетентность, критериями которой можно считать следующее.

Знания – набор фактов, требуемых для выполнения работы. Знания является более широким и основополагающим понятием, чем навыки. Знания представляют интеллектуальный контекст, в котором работает человек.

Навыки – владение средствами и методами выполнения определенной задачи. Навыки проявляются в широком диапазоне: от физической силы и сноровки до специализированного обучения. Общим для навыков является их конкретность.

Способность – врожденная предрасположенность выполнять определенную задачу. Способность также является близким понятием к термину «одаренность».

Стереотипы поведения означают видимые формы действий, предпринимаемых для выполнения задачи. Поведение включает в себя наследованные и приобретенные реакции на ситуации, и ситуационные раздражители. Поведение индивида проявляет его ценности, этику, убеждения и реакцию на окружающий мир. Когда человек демонстрирует уверенность в себе, формирует из коллег команду или проявляет склонность к действиям, его по-

ведение соответствует требованиям организации. Ключевым аспектом является возможность наблюдать это поведение.

Усилия (воля) – это сознательное приложение в определенном направлении ментальных и физических ресурсов. Усилия составляют ядро рабочей этики. Любому человеку можно простить нехватку таланта или средние способности, но никогда – недостаточные усилия. Без усилий человек напоминает вагоны без локомотива, которые также полны способностей, однако безжизненно стоят на рельсах [3].

Перечисленные критерии компетентности отличаются от базовых качеств, на которые концентрируют внимание американские экономисты Л.М. и С.М. Спенсеры [4] тем, что психофизиологические свойства индивида фокусируются в способностях, стереотипы поведения заменяют ценностные установки в рамках Я-концепции, а воля рассматривается как аналог мотивации.

Основной проблемой процесса обучения является стимулирование заинтересованности студента изучаемым предметом, что требует от него определенных усилий, времени и способности к саморефлексии. Преподаватель должен владеть современными образовательными технологиями, позволяющими организовать диалоговое общение с обучающимися, и попытаться сформировать их внутреннюю мотивацию. Это позволит помочь студенту подготовиться не только к будущей профессиональной деятельности, но к жизни в современном обществе с его высокой конкуренцией, борьбой за рабочие места, за профессиональный успех.

Одной из самых перспективных педагогических концепций, в рамках приоритетного национального проекта «Образование», является концепция управляемого самостоятельного обучения. Сегодня она широко используется в европейских университетах. В рамках данной концепции гармонично используется метод проектного обучения, посредством которого студенты приобретают знания и навыки, исследуя на протяжении определенного времени сложные оригинальные вопросы и тщательно разработанные задания и программы [5]. Идея познакомить студентов с проектной деятельностью берет начало в 1900-е гг., когда Джон Дьюи изучал преимущества метода «учиться на деле» [6]. В рамках проектного обучения студенты попадают в ситуацию, когда они руководствуются девизом «интересно то, что полезно» и активно конструируют знания.

Метод проектов эффективен тогда, когда студент включается в активную деятельность самостоятельно и добровольно. Примером формирования внутренней мотивации может служить проект

«Студенческая психологическая служба» Союза студентов ЮФУ, который призван обеспечить повышение профессионального уровня студентов 2–3 курса психологических факультетов. Работа службы включает в себя психологическую профессиональную подготовку студентов, которые в дальнейшем будут вести тренинги для студентов других специальностей.

Союз студентов ЮФУ одна из форм воспитательной работы вуза, осуществляемая в рамках концепции непрерывного образования и направленная на формирование всесторонне развитой, творческой личности с активной жизненной позицией, подготовку современных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда.

Начнем с определения компетенций, которыми должны овладеть студенты в рамках данного проекта. Разработаем для этой цели квалитетрическую анкету (таблица 1), включающую в себя корреляционные пары утверждений, отражающих концептуальные и прикладные составляющие интересующих нас моделей поведения [7].

Таблица 1

## Квалитетрическая анкета

Уважаемый коллега! Просим Вас принять участие в исследовании необходимых компетенций, которыми овладевают студенты психологического факультета в контексте проекта «Студенческая психологическая служба ЮФУ». Оцените справедливость предлагаемых утверждений с помощью пятибалльной шкалы: 1 – не овладевают; 2 – скорее не овладевают; 3 – затрудняюсь ответить; 4 – скорее овладевают, чем нет; 5 – овладевают.		
№	Утверждение	Балл
1	Умеет находить сильные и слабые стороны психологических программ	
2	Знаком с широким спектром психологических проблем	
3	Справляется со всеми этапами решения поставленной проблемы	
4	Знает какие методы, тесты использовать для диагностического исследования поведения человека	
5	Может критически оценивать информацию, полученную в ходе практической реализации проекта	
6	Не умеет излагать свои мысли в письменной форме и не может представить тему в четко структурированном виде	
7	Проявляет обширные знания в области разработки программ и тренингов для разрешения и профилактики конкретных задач	
8	Не умеет находить необходимую информацию для разрешения поставленной задачи	
9	Умеет прогнозировать результат своей деятельности	
10	Умеет работать с группой людей, заинтересованных в разрешении конкретной психологической проблемы	

Результаты статистической обработки оценочных суждений 8-ми экспертов представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Сводная корреляционная таблица**

<b>Эксперт № 1</b>							$r_{xy}$
Пары	Номер и балл, $X_i$	Средний балл, $\langle X \rangle$	Отклонение от среднего, $x_i$	Номер и балл, $Y_i$	Средний балл, $\langle Y \rangle$	Отклонение от среднего, $y_i$	
1	2)3	3,2	-0,2	7)4	3,8	+0,2	-0,76
2	4)2		-1,2	10)5		+1,2	
3	5)4		+0,8	1)4		+0,2	
4	6)4		+0,8	8)2		-1,8	
5	3)3		-0,2	9)4		+0,2	
<b>Эксперт № 2</b>							$r_{xy}$
1	2)4	3,4	+0,6	7)4	3,6	+0,4	
2	4)2		-1,4	10)4		+0,4	
3	5)5		+1,6	1)4		+0,4	
4	6)2		-1,4	8)1		-2,6	
5	3)4		+0,6	9)5		+1,4	
<b>Эксперт № 3</b>							$r_{xy}$
1	2)4	3,6	+0,4	7)4	3,6	+0,4	
2	4)4		+0,4	10)4		+0,4	
3	5)5		+1,4	1)5		+1,4	
4	6)1		-2,6	8)1		-2,6	
5	3)4		+0,4	9)4		+0,4	
<b>Эксперт № 4</b>							$r_{xy}$
1	2)4	3,8	+0,2	7)4	3,8	+0,2	
2	4)5		+1,2	10)5		+1,2	
3	5)4		+0,2	1)4		+0,2	
4	6)1		-2,8	8)1		-2,8	
5	3)5		+1,2	9)5		+1,2	
<b>Эксперт № 5</b>							$r_{xy}$
1	2)5	3,2	+1,8	7)4	3,2	+0,8	
2	4)4		+0,8	10)4		+0,8	
3	5)2		-1,2	1)2		-1,2	
4	6)2		-1,2	8)2		-1,2	
5	3)3		-0,2	9)4		+0,8	
<b>Эксперт № 6</b>							$r_{xy}$
1	2)4	3,6	+0,4	7)5	4	+1	
2	4)5		+1,4	10)5		+1	
3	5)5		+1,4	1)5		+1	
4	6)1		-2,6	8)1		-3	
5	3)3		-0,6	9)4		0	
<b>Эксперт № 7</b>							$r_{xy}$
1	2)2	3,2	-1,2	7)5	4,8	+0,2	
2	4)4		+0,8	10)5		+0,2	
3	5)5		+1,8	1)5		+0,2	
4	6)3		-0,2	8)5		+0,2	
5	3)2		-1,2	9)4		-0,8	
<b>Эксперт № 8</b>							$r_{xy}$
1	2)4	3,6	+0,4	7)4	3,6	+0,4	
2	4)5		+1,4	10)4		+0,4	
3	5)4		+0,4	1)5		+1,4	
4	6)1		-2,6	8)2		-1,6	
5	3)4		+0,4	9)3		-0,6	

Для вычисления внутренней конкордации суждений экспертов следует воспользоваться модифицированной формулой К. Пирсона для коэффициента корреляции:

$$r_{xy} = (\Sigma xy_i) / \sqrt{(\Sigma x_i^2) (\Sigma y_i^2)}$$

Если согласованность концептуальных и прикладных составляющих моделей поведения студентов по результатам их оценки экспертом оказалась ниже 0,60 [8], то начисленные им баллы не следует учитывать при дальнейшей статистической обработке данных квалиметрического анкетирования.

По результатам процедуры конкордации установлено, что 5 из 8-ми экспертов подтвердили свой статус, так как у экспертов № 3 и № 4 выявлена идеальная согласованность суждений, а у экспертов № 5, № 6 и № 8 внутренняя конкордация превышает минимально необходимый уровень равный 0,60. Суждение респондентов № 1, № 2 и № 7 не обладают необходимой согласованностью и должны быть исключены из рассмотрения.

Для представления дидактического кластера программы психологической службы в виде матрицы, необходимо пересчитать баллы, начисленные экспертами, прошедшими процедуру конкордации [9]. За качественную оценку экспертом позитивного утверждения (4 или 5) или некачественную оценку негативного утверждения (1, 2 или 3) начисляется 0,5 балла, а за некачественную оценку позитивного утверждения или качественную оценку негативного утверждения – 0 (таблица 3).

Таблица 3

**Пересчет результатов квалиметрического анкетирования**

Компетенции	Эксперты					Сумма
	3	4	5	6	8	
Значение широкого спектра психологических проблем (2 и 7)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	5
	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	
Знание основ психодиагностики (4 и 10)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	5
	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	
Наличие критического мышления при анализе программ (5 и 1)	0,5	0,5	0	0,5	0,5	4
	0,5	0,5	0	0,5	0,5	
Умение излагать свои мысли в рамках представленной задачи (6 и 8)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	5
	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	
Умение планировать и прогнозировать свою деятельность (3 и 9)	0,5	0,5	0	0	0,5	3,5
	0,5	0,5	0,5	0,5	0	

Учитывая общее количество экспертов, можно рассчитать относительные частоты регистрации эквивалентности 5-ти компетенций на номинальной измерительной шкале (таблица 4).

Таблица 4

**Номинальное шкалирование модели компетенций**

Компетенции	1	2	3	4	5
Количество экспертов	5				
Абсолютная частота	5	5	4	5	3,5
Относительная частота	1,00	1,00	0,80	1,00	0,70

На основе результатов номинального шкалирования модели компетенций можно построить дидактический кластер, в который заносятся прямые и обратные значения коэффициентов связности между различными профессиональными компетенциями программы психологической службы, образующие симметричную матрицу:

$$S = \begin{pmatrix} 1 & S_{12} & \dots & S_{1n} \\ S_{12} & 1 & \dots & S_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ S_{n1} & S_{n2} & \dots & 1 \end{pmatrix}$$

Целевая функция сходства удовлетворяет следующим соотношениям матричных элементов: 1)  $S(x_i, x_j) = 1/S(x_j, x_i)$ ; 2)  $S(x_i, x_i) = 1$ , если  $x_i = x_j$ . В дидактическом кластере компетенций коэффициент  $S_{pq}$   $S_{ij} = x_j/x_i$  характеризует степень взаимосвязи компетенции  $j$  с произвольно выбранным центральным элементом кластера  $i$  (таблица 5).

Таблица 5

#### Дидактический кластер компетенций

Центр	1	2	3	4	5
1	1	1,00	0,80	1,00	0,70
2	1,00	1	0,80	1	0,70
3	1,25	1,25	1	1,25	0,88
4	1	1	0,80	1	0,70
5	1,43	1,43	1,14	1,43	1

После того как из экспертной группы 5 экспертов подтвердили свой статус, мы рассчитали нормированные коэффициенты внутренней конкордации каждого эксперта (таблица 6).

Таблица 6

#### Нормирование внутренней конкордации экспертов

Эксперты	3	4	5	6	8
$r_{xy}$	1,00	1,00	0,84	0,95	0,75
Весомость	0,22	0,22	0,19	0,21	0,17

Средневзвешенные баллы, начисленные экспертами с учетом весомости их суждений, позволяют ранжировать компетенции с более высокой точностью по сравнению с дидактическим кластером.

1. «Умение излагать свои мысли в рамках поставленной задачи» (9,55).
2. «Знание основ психодиагностики» (9,11).
3. «Знание широкого спектра психологических проблем» (8,48).
4. «Наличие критического мышления при анализе программ» (8,35).
5. «Умение планировать и прогнозировать свою деятельность» (7,95).

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Петегем В.В., Каменски Х. Образование для инноваций. Применение передовой методики преподавания и обучения в ЮФУ. – Ростов н/Д.: Изд-во ЮФУ, 2009.
2. Сафонцев С.А., Сафонцева Н.Ю. Квалиметрические методы организации компетентного образования: учебное пособие. – Ростов н/Д.: Изд-во РКСИ, 2012.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб: Питер, 2006.
4. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. – М.: НРРО, 2005.
5. Project-Based Learning Handbook, Buck Institute for Education, 2002.
6. Дьюи Дж. Психология и педагогика мышления (Как мы мыслим). – М., 1999.
7. Сафонцев С.А., Шамильян О.И. Квалиметрический анализ процедур педагогического диагностирования // Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2006. – № 5. – С. 212–215.
8. Рудинский И.Д. Основы формально-структурного моделирования систем обучения и автоматизации педагогического тестирования знаний. – М.: Изд-во «Горячая линия – Телеком», 2004.
9. Сафонцева Н.Ю., Махно А.С. Дидактическое обеспечение учебного процесса на основе модульного структурирования рабочих программ. – Ростов н/Д.: Изд-во РО ИПК и ПРО, 2010.