

модели коммуникации (иерархическая, демократическая); от распределения сильных и слабых, активных и пассивных позиций в коммуникации.

Коммуникативная деятельность, построенная на принципах прагматизма и продвижения, неизбежно ведет к развитию мысли, характера, в целом личности; порождению инновационных действий, процессов, видов деятельности, результатов, новых смыслов.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Иссерс О. С.** Коммуникативные стратегии и тактики русской речи. – 5-е изд. – М. : Изд-во ЛКИ, 2008. – 288 с.
2. **Аннушкин В. И.** Русская риторика: исторический аспект : учеб. пособие. – М. : Высшая школа, 2003. – 397 с.
3. **Почепцов Г. Г.** Теория коммуникации. – М. : Рефл-бук ; Киев : Ваклер, 2001. – 656 с.
4. **Сластёнин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н.** Педагогика : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений; под ред. В. А. Сластёнина. – 7-е изд., стереотип. – М. : Академия, 2007. – 576 с.
5. **Наливайко Н. В., Ушакова Е. В.** О роли образования в XXI в. // *Философия образования*. – 2010. – № 1. – С. 71–80.
6. **Новиков А. М.** Основания педагогики: пособие для авторов учебников и преподавателей. – М. : Эгвес, 2001. – 208 с.
7. **Шилова М. И.** Теория и методика воспитания: традиции и новации : избр. пед. тр. – Красноярск : Универс, 2003. – 712 с.
8. **Колесникова И. А.** Коммуникативная деятельность педагога : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений ; под ред. В. А. Сластёнина. – М. : Академия, 2007. – 336 с.
9. **Культура** русской речи: энциклопедический словарь-справочник / под ред. Л. Ю. Иванова, А. П. Сковородникова, Е. Н. Ширяева и др. – М. : Флинта : Наука, 2003. – 840 с.
10. **Речь** Святейшего патриарха Кирилла на Заседании Координационного комитета по поощрениям (1.12.2010 г.) [Электронный ресурс]. – URL: <http://rusline.ru/pevs>
11. **Грайс П.** Логика и речевое общение // *Новое в зарубежной лингвистике*. – М., 1985. – Вып. 16. – С. 217–237.

*Принята редакцией: 23.12.2011*

УДК 37.0 + 316.7

## КОММУНИКАЦИЯ И СОТРУДНИЧЕСТВО КАК КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

**Е. А. Самойлов** (Самара)

*В статье раскрывается сущность понятий «компетенция», «ключевая компетенция». На основе идей экзистенциализма, положений концепции управления открытыми организационными системами и уни-*

© Самойлов Е. А., 2012

**Самойлов Евгений Андреевич** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры философии, Поволжская государственная социально-гуманитарная академия.

E-mail: [evge-samojlov@yandex.ru](mailto:evge-samojlov@yandex.ru)

*версальных общесистемных закономерностей обосновывается, что коммуникацию и сотрудничество следует рассматривать в качестве ключевых компетенций субъекта в информационном обществе.*

**Ключевые слова:** компетентностно ориентированное образование, компетенция, ключевые компетенции, коммуникация, сотрудничество.

## COMMUNICATION AND COOPERATION AS THE KEY COMPETENCIES

*E. A. Samoilov* (Samara)

*Sustainable development of the society requires education of the person who is highly moral, free, responsible and able to transform the world taking into account universal values. In the article the essence is revealed of the concepts of "competence", "the key competence". On the basis of the ideas of existentialism, the positions of the concept of managing the open organizational systems and universal systemic regularities, the author substantiates that communication and cooperation should be considered as the key competencies of the subject in the information society.*

**Key words:** the competence focused education, the competence, the key competencies, communication, cooperation.

В динамичной внешней среде, в непредсказуемых, нерегламентированных условиях эффективность конкретной деятельности субъекта, успешность достижения цели определяется не только его базовой подготовкой (знаниями, способами действий, опытом творчества), но и компетенциями [1].

*Компетенции* – это комплексы разнородных личностных психических качеств (когнитивных, аффективных, волевых), которые обеспечивают человеку сложные виды практически преобразующих действий и позволяют достигать личностно значимых целей независимо от природы этих целей и социальной структуры, в которой он живет и работает. Ключевыми компетенциями будем считать группу родовых качеств, которые важны и необходимы для представителей большинства профессий и значимы для общества в целом на данном временном отрезке развития цивилизации. У работников той или иной специальности (профессии) они могут принимать различный вид. Иначе говоря, ключевая компетенция рассматривается как общее, а компетенция работника конкретной профессии – как единичное.

Анализ социально-экономических особенностей эволюции современной цивилизации, философское осмысление глобальных проблем человечества с учетом универсальных общесистемных закономерностей и идей концепции управления открытыми организационными системами приводят к выводу о том, что в информационном обществе ключевыми компетенциями являются коммуникация, сотрудничество, лидерство, новаторство [1], необходимые для эффективной самоорганизации человека и социума как открытых систем, которые обмениваются с изменчивой средой энергией, веществом и информацией.

*Коммуникация* – это конструктивное общение с использованием устной и письменной речи. Коммуникация является необходимым условием для самоопределения и становления человека как личности, так как, согласно философии экзистенциализма, чтобы выяснить какую-нибудь истину о себе самом, индивид должен вступить в контакт с другими субъектами.

Коммуникация может быть реальной (человек – другой человек, человек – группа людей) и виртуальной (человек – книга, человек – компьютер, мультимедиа-средства). Она является процессом, в ходе которого происходят прием, переработка, использование, передача человеком информации как средства повышения его организованности, а также осуществляются прямая и обратная связь человека с другими людьми, управление обменом энергией и веществом. Коммуникация обеспечивает доступ индивида к сокровищам культуры, без чего невозможно личностное развитие. Кроме того, она способствует приращению культуры в ходе трансляции личностью своих достижений в ценностно-разумном преобразовании мира.

В информационном обществе коммуникации придается особое значение. Дело в том, что в нестабильных непредсказуемых окружающих условиях эффективное решение многоаспектных проблем в сложных организационных системах возможно только на коллегиальной основе, когда лица, принимающие решения, рассматривают проблему более широко, с различных точек зрения, с учетом множества разнообразных факторов и условий. Но известно, что у каждого человека – свой образ мира. Разные люди наделяют окружающие предметы неодинаковыми индивидуальными смыслами, которые выражают не значения, а значимости. Поскольку содержание смысла несводимо к значению понятия, один субъект не в состоянии понять реальность, то есть осознать многообразие смыслов культурно-исторического мира.

Понимание – процедура постижения смысла – реализуется через субъект-субъектные отношения. Сущность смысла открывается в его коммуникативной природе, и подтверждением его объективности является не объективное отражение действительности, а тот факт, что он выражает коллективный опыт, ставший достоянием культуры и существующий независимо от индивидуального сознания. «Элементарное событие не общается к всеобщему, находящемуся вне его, а наоборот, это всеобщее обнаруживается в нем самом и через *общение* с другим особенным событием... На передний план выдвигается общение вместо обобщения. Разговор ведется на равных, признается право оппонента на существование» [2, с. 61].

Пониманию предшествует некоторое предпонимание – совокупность априорных знаний субъектов, на основе которых осуществляется постижение смысла сложившейся ситуации. Само понимание рассматривается как эвристическая познавательная процедура, дающая приращение знания, а не только восстанавливающая изначальное. Процедура принятия решения завершается достижением взаимопонимания между субъектами. Поэтому в процессе принятия решения психологи и социологи выделяют три фазы: предпонимание, понимание и взаимопонимание [3].

Таким образом, для разрешения возникающего в процессе работы противоречия субъекты должны вступить во взаимодействие, понять смысл коммуникативно-деятельностной проблемной ситуации и затем выработать решение о тех действиях, которые следует предпринять. Поэтому в процессах управления ключевая роль отводится организации эффективной коммуникации. Вот почему в перечень важнейших требований к современному работнику включается готовность к коммуникации, то есть к деловому конструктивному общению с использованием устной и письменной речи.

Структура коммуникации включает в себя:

- участников-коммуникантов, наделенных сознанием и владеющих нормами некоторой семиотичной системы (языка);
- ситуацию, которую они стремятся осмыслить и понять;
- тексты, выражающие смысл ситуации в языке;
- цели, делающие тексты направленными, то есть то, что побуждает субъектов обращаться друг к другу;
- процесс материальной передачи текстов (цит. по: [3]).

Коммуникативная компетенция имеет множество аспектов и оттенков. Это интегративный термин, которым обозначаются следующие возможные виды действий субъекта в процессе общения:

- активное слушание, понимание и интерпретация различных точек зрения;
- изложение своей позиции;
- участие в дискуссии;
- нахождение аргументов в споре;
- убеждение оппонентов в своей точке зрения;
- использование различных жанров коммуникации (монолог, диалог, полилог; сообщение, дискуссия, полемика);
- поиск точек соприкосновения и различий в своей позиции и позиции оппонентов;
- посредничество в конфликтах;
- структурирование выступления;
- расстановка акцентов в выступлении.

В коммуникативной компетенции проявляются волевые и аффективные качества субъекта: управление личными эмоциями в процессе выступления, преодоление антипатий и сдерживание симпатий, настойчивость в проведении своей линии, регулировка темпа, громкости речи, импровизация и перестройка речи в зависимости от сложившейся ситуации и другие.

Поскольку коммуникация предполагает использование письменной или устной речи, она оказывается неразрывно связанной с информационной культурой (ИК) человека. С семантической точки зрения, информационную культуру мы будем трактовать как готовность субъекта к восприятию, анализу, верификации (оценке истинности), пониманию (знаково-образный, знаково-чувственный, образно-чувственный, знаково-знаковый перевод) и использованию информации, поступающей из разнообразных внешних источников.

Известно, что некоторые современные СМИ содержат в штате специалистов по информационному управлению, которые в зависимости от того

или иного политического, экономического заказа дают извращенную, необъективную картину мира, социального бытия и т. п., которая вольно или невольно воспринимается людьми, и они «попадают» на обман [4]. В этом аспекте компонентами информационной культуры являются:

- критичное отношение к печатному слову и распространяемой по каналам СМИ информации;
- умение понимать текст и видеть подтекст («читать между строк»);
- способность понимать, что человек (представитель определенного общественного слоя) говорит и что он подразумевает, исходя из учета его особенностей и интересов;
- готовность анализировать альтернативные точки зрения, а также формировать и доказательно, аргументированно обосновывать и излагать в устной и письменной форме свою позицию;
- разумное, взвешенное отношение к авторитетам, возможность освобождаться от власти их идей, слов и поступков.

С процессуально-технической точки зрения, под информационной культурой понимается готовность субъекта к использованию в процессах коммуникации современных носителей информации (в том числе и компьютеров). Значимость этого аспекта информационной культуры обусловлена, помимо прочего, тем, что наряду с фундаментальными научными знаниями сегодня начинают развиваться иные формы организации знаний, которые ориентированы на их использование в инженерии, управлении, обучении и других видах человеческой деятельности, являющихся продуктом социальной самоорганизации. Вновь приобретенные знания могут накапливаться уже не только в памяти субъектов, но и в специально организованной компьютерной среде. В настоящее время активно разрабатываются научные подходы к созданию мультимедиа-систем интеграции профессиональных знаний, создаются мультимедиа-онтологии, представляющие знания о целях и задачах деятельности специалистов, возможных сценариях действий и методах решения задач, результатах деятельности и т. п.

Использование субъектом современных мультимедиа-средств для накопления, систематизации и презентации знаний повышает эффективность коммуникации и, в конечном счете, повышает продуктивность деятельности взаимодействующих лиц. Поэтому компьютерные сети становятся неотъемлемой частью современных организаций, а владение информационными технологиями входит сегодня в перечень обязательных требований к подготовке работников в широком спектре профессий.

Коммуникация как реальное общение предполагает взаимодействие, контакт людей, в ходе которого вырабатываются те или иные решения. В условиях глобализации такие контакты принимают всеобъемлющий характер. Поэтому в структуру системы ключевых компетенций включается сотрудничество. *Сотрудничать* – это значит, работать, действовать вместе, принимать участие в общем деле. Сотрудничество – это процесс, который характеризует связи человека с другими людьми и природой.

Проблемы взаимодействия и самоорганизации в различных открытых системах исследуются синергетикой (с *греч.* согласование, сотрудничество, кооперация, совместное действие). В соответствии с идеями синергетики современные организации можно рассматривать как неравновес-

ные открытые системы, которые способны реагировать на внешнее воздействие самоорганизацией структур. Целостность таких организаций характеризуется тройной взаимозависимостью, а именно: взаимозависимостью каждой из ее важнейших частей, затем зависимостью каждой из ее частей от всей системы и, наконец, зависимостью всей системы от ее части. Элементами (частями, подсистемами) организаций являются их работники-акторы. В концепции холонических производственных систем актер – человек, способный к приобретению знаний, принимающий решения о том, какие действия предпринять в сложившейся проблемной ситуации, и участвующий в осуществлении этих действий. Процессы управления в организациях осуществляются в результате совокупной деятельности акторов. Для достижения своих целей, решения междисциплинарных задач акторы объединяются во временные рабочие группы (команды).

Между элементами системы (работниками) реализуются определенные отношения, в силу чего целое представляет собой нечто большее, нежели сумма составляющих частей. Этими отношениями в социально-экономических системах могут быть отношения сотрудничества, противостояния (конкуренции), нейтралитета [4]. Под влиянием внешней неустойчивой, динамичной среды работники самоорганизуются, их деятельность упорядочивается, приобретает согласованность в соответствии со спецификой внешнего воздействия. Согласно синергетике самоорганизация и саморазвитие происходят вследствие накопления негэнтропии. При этом энтропия снижается ровно настолько, насколько увеличивается негэнтропия.

Энтропия рассматривается как мера неопределенности, неорганизованности, беспорядка любой системы. Заметим, что причинами увеличения энтропии ученика как сложной системы являются болезни, истощение энергии (упадок сил вследствие учебной перегрузки), отсутствие доверия к учителю, упадок дисциплины, несправедливость педагога, конфликты. Негэнтропия (НЭ) определяет наличие в системе связанной информации и упорядоченности структуры. Источниками негэнтропии в открытых социальных системах являются нравственность, мораль, мышление, творчество, наука, искусство и т. п. Негэнтропия имеет противоположный знак по сравнению с энтропией, однако не является антиэнтропией, так как кривые НЭ и антиэнтропии не совпадают. Информация рассматривается как переносчик НЭ внутри системы и между системами. Информацией являются только те сведения, данные, знания, которые уменьшают неопределенность получателя или увеличивают его НЭ по отношению к интересующим вопросам [4].

Необходимыми условиями самоорганизации системы являются ее открытость и неравновесность. Тогда она способна обмениваться с окружающей средой веществом, энергией, информацией и уменьшать свою энтропию. При любом изменении состояния открытой системы изменение ее энтропии находится так:  $\Delta \mathcal{E} = \Delta \mathcal{E}_1 + \Delta \mathcal{E}_2$ , где  $\Delta \mathcal{E}_1$  – изменение энтропии системы путем обмена данной системы с внешней средой энергией, веществом, информацией, а  $\Delta \mathcal{E}_2$  есть изменение энтропии в результате процессов, происходящих внутри самой системы. Общее уменьшение энтропии возможно только за счет составляющей  $\Delta \mathcal{E}_1$  [4].

Потенциал системы (организации) является основой эффективности ее деятельности. Под потенциалом понимают существующие у системы жизненно важные ресурсы (материальные, интеллектуальные, духовные и т.п.), которые могут быть приведены в действие, чтобы достичь определенной цели. Установлено, что потенциал всей системы существенно зависит от характера взаимодействия составных элементов (подсистем) системы [5].

Если взаимодействие структурных элементов системы целенаправленно и взаимосогласованно (синхронизировано), то есть между работниками имеют место отношения сотрудничества, то систему следует считать хорошо организованной. Тогда потенциал системы многократно превышает сумму потенциалов всех составляющих элементов (подсистем), а энтропия системы меньше, чем сумма энтропий входящих элементов из-за четкого и согласованного взаимодействия элементов системы. Если между сотрудниками как элементами системы реализуются отношения нейтралитета, то потенциал системы равен сумме потенциалов всех составляющих элементов. Наконец, при отношениях противостояния, антагонизма между работниками организации ее потенциал меньше суммы потенциалов всех составляющих частей, а энтропия больше, чем сумма энтропий каждой части.

Поэтому сотрудничество – готовность, стремление помочь, найти общий язык с коллегами, учет интересов всех взаимодействующих лиц – рассматривается сегодня как важнейшее качество современного работника. Социологические исследования показывают, что атмосфера взаимопомощи и поддержки более ценна, чем установка на минимальное непосредственное участие в делах других людей [6].

С точки зрения философии экзистенциализма сотрудничество выражает единство человека с миром. Основной принцип человеческого существования (экзистенции) – это быть-в-мире, причем «мир» – это трудовой мир, мир вещей, которые являются предметом заботы. Самоизоляция индивида от социума, семьи, государства, профессии неизбежно приводит к деградации, к разрушению его личности. Становление человека происходит не тогда, когда он замыкается в себе и изолирован от других, а когда он преследует цель вне себя. «Другие» всегда уже существуют вместе со мной, существование есть совместное бытие. Человек обретает себя, открывает свою индивидуальность, уникальность, развивается как личность лишь тогда, когда в известном смысле отрекается от себя, преследуя общественно значимые гуманистические цели.

В зависимости от сферы деятельности мы различаем такие виды сотрудничества, как интеллектуально-духовное, материально-практическое и комбинированное (синтез первых двух). С временной точки зрения, сотрудничество можно классифицировать как кратковременное, среднесрочное и долговременное. С точки зрения количества участников совместной деятельности и числа взаимных связей между сотрудниками, можно говорить о локальном, среднемасштабном и глобальном сотрудничестве.

В структуру сотрудничества входят такие элементы, как сотрудники, объект деятельности, условия деятельности, средства, ресурсы деятельности.

Опираясь на теорию деятельности А. Н. Леонтьева [7], можно выделить следующие фазы (этапы) совместной деятельности.

1. Выявление и согласование мотивов сотрудников.
2. Целеполагание.
3. Ориентировка. Распределение ролей.
4. Исполнение.
5. Контроль результата совместной деятельности.
6. Коррекция результата совместной деятельности.
7. Представление (презентация) результата совместной деятельности.

*Компетенция сотрудничества* – это интегративный термин, которым обозначаются следующие возможные виды действий субъекта в процессе его взаимодействия с коллегами:

- оказывать поддержку тем, от кого зависит достижение цели;
- способствовать бесконфликтной совместной работе;
- устанавливать с людьми доверительные отношения;
- конструктивно разрешать конфликты;
- определять свое место в группе и совместной деятельности;
- устраивать эффективные групповые обсуждения;
- работать в группе в разных ролях;
- договариваться, принимать решения;
- уважать любую индивидуальность;
- быть терпимым в отношении людей иных убеждений и взглядов;
- действовать в условиях множества точек зрения [8].

В условиях глобализации сотрудничество граждан приобретает всеобъемлющий, исключительно важный характер, поскольку в обществе реализуется энтропийное равновесие (баланс): повышение производительности, сокращение затрат, рост доходов и благосостояния, а следовательно, снижение энтропии на одном полюсе достигается ценой увеличения неопределенности, рисков, неравенства, бедности, снижения доходов и благосостояния людей и увеличения энтропии на другом полюсе. Поэтому для разрешения всеобщих противоречий необходимо новое мышление и системный подход к миру как единому целому.

Для России как авторитетного члена мирового сообщества перспективным и наиболее прогрессивным представляется путь экономического развития, основанный на знаниях и эффективных нововведениях, необходимыми условиями чего являются консолидация, сотрудничество, партнерство всех общественных сил, а также стимулирование духовного и интеллектуального творчества, инициативы и энтузиазма широких слоев населения.

Предложенная трактовка ключевых компетенций коммуникации и сотрудничества может быть положена в основание теории компетентностно ориентированного образования (КОО). С нашей точки зрения, КОО – такой вид образования, который исходит из гуманистических общечеловеческих ценностей, учитывает внутренние потребности и ресурсы учеников и нацеливает их на максимально эффективную ответственную деятельность в динамичном мире на протяжении всей активной жизни.



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Самойлов Е. А.** Компетентностно ориентированное образование: социально-экономические, философские и психологические основания : моногр. – Самара : Изд-во Самар. гос. пед. ун-та, 2006. – 160 с.
2. **Виттих В. А.** Концепция управления открытыми организационными системами // Известия Самар. науч. центра РАН. – 1999. – № 1. – С. 55–76.
3. **Виттих В. А.** Процессы управления в социотехнических системах // Проблемы управления и моделирования в сложных системах : тр. VII междунар. конф. – Самара : Самар. науч. центр РАН, 2005. – С. 32–42.
4. **Прангишвили И. В.** Энтропийные и другие системные закономерности: вопросы управления сложными системами. – М. : Наука, 2003. – 428 с.
5. **Богданов А. А.** Тектология. Всеобщая организационная наука. – М. : Наука, 1989. – 655 с.
6. **Равен Дж.** Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / пер. с англ. – М. : Когито-центр, 2002. – 396 с.
7. **Леонтьев А. Н.** Деятельность. Сознание. Личность. – М. : Академия, 2004. – 304 с.
8. **Шишов В. С., Кальней В. А.** Школа: мониторинг качества образования. – М. : Пед. о-во России, 2000. – 320 с.

Принята редакцией: 26.06.2011

УДК 378 + 37.0

## ПОТЕНЦИАЛ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ\*

Н. А. Расщепкина (Самара)

*В статье показана необходимость формирования потенциала самоопределения как компонента и ведущего фактора становления инновационного потенциала студентов технических вузов. Ценностные ориентации, личностные ценности являются основными ресурсами потенциала самоопределения как компонента инновационного потенциала.*

**Ключевые слова:** инновационный потенциал, самоопределение, ценности.

---

© Расщепкина Н. А., 2012

(Работа выполнена в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2011 годы)». Проект РПН 3.1.1.1120 «Разработка учебно-методического комплекса и экспериментальная отработка образовательной технологии подготовки элитного корпуса специалистов для инновационной деятельности в наукоемких высокотехнологичных отраслях машиностроения».)

**Расщепкина Наталья Афанасьевна** – кандидат химических наук, доцент кафедры химии, Самарский государственный аэрокосмический университет им. академика С. П. Королёва.

E-mail: rassshhepkina.natalja@rambler.ru