УДК 338.485

А. В. Карева

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ПРАВОВОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО СЕРВИСА И ТУРИЗМА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: компетентность; компетенция; правовая компетенция; базовые ключевые компетенции; социально-культурный сервис и туризм.

АННОТАЦИЯ. Рассматривается проблема формирования правовой компетенции специалистов социально-культурного сервиса и туризма; раскрывается сущность термина «правовая компетенция», который находится на стыке двух наук: педагогики и юриспруденции; проводится анализ ключевых базовых компетенций; определяется место правовой компетенции среди ключевых профессиональных компетенций.

A. V. Kareva

THE PROBLEM OF FORMING THE LAW COMPETENCE OF THE TOURISM

KEY WORDS: the competence; the law competence; law knolidge; the expert; service, tourism; vocational training; professional-competence.

ABSTRACT. The problem of forming the law competence of the tourism is reviewed in this article; it reveals the meaning of the term «law competence», that is on the edge of two sciences: pedagogies and the law; it analyses the main base-competences and determines the place of law-competence among the fundamental professional-competence.

Разработка теории формирования правовых компетенций специалиста индустрии туризма и гостеприимства обусловлена высокой значимостью данной категории в системе подготовки специалистов и требованиями современного рынка рабочей силы. Данный процесс невозможен без освоения необходимых и систематизированных правовых знаний, которые являются важным элементом профессиональной подготовки специалиста социально-культурного сервиса и туризма. Методологическое исследование правовых знаний и навыков позволяет более глубоко подойти к вопросу реализации цели и задач формирования правовых компетенций, так как данное исследование позволяет решить проблему эффективного накопления, усвоения и применения определенного объема правовых знаний, причем для специалистов по сервису и туризму это специальные правовые знания, связанные с их дальнейшей профессиональной деятельностью. Поэтому формирование специализированных правовых компетенций у студентов, обучающихся по специальности «Социально-культурный сервис

и туризм», требует решения ряда проблем, а именно накопления и усвоения:

1) знаний основ и общих принципов права и государства, правового положения личности в обществе, конституционных прав и обязанностей человека и гражданина;

2) знаний отдельных отраслей права и законодательства, которые непосредственно связаны с будущей профессиональной деятельностью специалистов социально-культурного сервиса и туризма;

3) умений и навыков практического применения юридических знаний, в том числе в сфере процессуального законодательства, правотворчества и др. [4].

Реализация данных направлений формирования правовых компетенций тесно связана с концепцией правовой реформы, осуществляемой в стране, и Европейской системой квалификаций, принятой в рамках Болонского процесса, требует также методологической разработки таких проблем, как:

— выработка понятия «правовая компетенция» и его теоретический анализ применительно к процессу формирования компетенций у будущих специалистов в сфере социально-культурного сервиса и туризма;
— определение места правовых компетенций в системе правовой подготовки специалиста сервисной деятельности;
— разработка критериев и принципов отбора специализированного правового материала в процессе формирования правовой компетенции;
— выявление оптимального состава содержания правовых дисциплин для формирования правовой компетенции будущего специалиста по сервису и туризму.

Теоретический анализ и разработка понятия правовой компетенции в системе высшего образования ставят необходимость рассмотрения этого процесса и его места в подготовке специалистов, раскрытия его сущности и назначения. Это дает основу для разработки специального понятия правовых компетенций в вузе.

Правовая компетенция, являясь компонентом профессиональной подготовки специалиста, в качестве общей цели имеет формирование правовых знаний как теоретической основы и компонента правовой компетенции специалиста в целом:

- обеспечение необходимого уровня систематизированных знаний о праве, процессе его применения и правовой действительности;
- развитие правовых интересов, правовой культуры, правового мышления и сознания, правовых чувств, познавательных и практических умений;
- формирование научного правового мировоззрения и связанных с ним иных качеств — нравственных, эстетических и др.;
- формирование способностей к правовому самообразованию, потребности и умений в совершенствовании правовых знаний.

При рассмотрении проблемы формирования правовой компетенции специалистов социально-культурного сервиса и туризма необходимо остановиться на самом содержании термина «правовая компетенция». Данный термин находится на стыке двух наук: педагогики и юриспруденции. При этом чаще всего данным термином оперируют педагоги, юридическая наука исследует проблемы правовой культуры, правового сознания и правового воспитания. Поэтому изначально обратимся к термину «компетенция», который в последнее время широко используется в педагогике.

В настоящее время в мировой образовательной практике компетенции выступают в качестве центрального, своего рода «узлового» понятия, так как являются сферой отношений, существующих

между знанием и действием в человеческой практике. Без знаний нет компетенции, но не всякое знание и не во всякой ситуации проявляет себя как компетенция [3].

Компетенция является многосмысловым понятием и включает в себя:

— круг ведения какого-либо лица;
— круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, о которых может здраво судить и эффективно работать в их области;
— единство знаний, навыков и профессионального опыта, способностей действовать;
— адекватность или достаточность; состояние или качество быть функционально адекватным или имеющим достаточные знания, суждения, навыки, умения [6].

Проблема отбора базовых (ключевых, универсальных) компетенций является одной из основных задач обновления содержания образования. По мнению А. В. Хуторского, ключевыми компетенциями являются следующие:

- ценностно-смысловые;
- общекультурные;
- учебно-познавательные;
- информационные;
- коммуникативные;
- социально-трудовые;
- личностного самосовершенствования [8].

По мнению директора Международного центра развития модульной системы обучения (Проект Международной организации труда) С. Кайновой, компетенция представлена в виде треугольника, в котором первый угол — это оптимальный конкретный объем знаний, который определяет способность применять знания в практической деятельности; второй угол — квалификация (выполнение психомоторных действий, умение быстро применять эффективные решения, определяющие качественное управление деятельностью); третий — мотивация применения знаний и квалификации, а также мотивация к обучению [6].

В международных документах, в частности в рекомендациях Совета Европы (симпозиум 27-30 марта 1996 г.), определяются пять групп ключевых компетенций, обладание которыми выступает критериями качества образования:

- политические и социальные компетенции, связанные со способностью брать на себя ответственность, участвовать в совместном принятии решений, регулировать конфликты ненасильственным путем, участвовать в функционировании и развитии демократических институтов;
- компетенции, касающиеся жизни в многокультурном обществе (межкультурные компетенции);
- компетенции, предполагающие владение устным и письменным общением, владение несколькими языками;
- компетенции, связанные с возникновением общества информации, предполагающие владение новыми технологиями, понимание их применения, их силы, способность критически относиться к распространяемой по каналам СМИ информации и рекламе;
- компетенции, реализующие способность и желание учиться всю жизнь, как основа непрерывной подготовки в профессиональном плане, а также в личной и общественной жизни.

Данный подход к выделению ключевых компетенций разделяют такие российские исследователи, как С. В. Гурин, О. А. Панова, Л. П. Погребняк, Н. И. Сарджевиладзе, И. Ю. Серяева и др.

Списки ключевых компетенций, предложенные Европейским союзом юристов, позволяют увидеть надквалификационные характеристики. Категория «компетенции» становится показателем нового подхода к человеческим ресурсам. При таком подходе компетен-

ции определены как общая способность установить связь между знанием и ситуацией, обнаружить процедуру, подходящую для решения проблемы. Таким образом, компетенция — это способность человека менять в себе то, что должно измениться как ответ на вызов ситуации. В связи с этим понятие «компетенция» является интегративным, оно описывает не столько знания и умения, сколько связи между ними.

По мнению С. В. Гурина, современное образование перестает быть только транслирующим, передающим механизмом культуры и все в большей степени начинает становиться механизмом ее порождения, и в связи с этим перед ним стоит новая задача: достижение нового качества подготовки специалиста за счет развития его общих компетенций на основе восстановления гармоничного развития взаимосвязанных систем: Человек — Общество — Природа [3].

В декларации Болонского процесса господствует квалитативный подход к проблеме образования, в связи с чем термин «компетенция» используется для обозначения интегрированных характеристик качества подготовки выпускников, для описания результата образовательного процесса. Восприятие компетенций в качестве нового типа целеполагания означает трансформирование образовательной политики вузов по направлению к интересам рынка труда и освоению парадигмы образования «длинною во всю жизнь» [6].

Девид Мак Клеланд рассматривает компетенции как *базовые качества* индивидуума, имеющие *причинное отношение к эффективному и / или наилучшему на основе критериев исполнению* в работе или в других ситуациях. «Компетенции есть базовые качества людей и обозначают “варианты поведения или мышления, распространяемые на различные ситуации и длящиеся довольно значительный период времени”». Он выделяет пять типов базовых качеств, т. е. пять типов базовых (ключевых) компетенций:

1. *Мотивы.* То, о чем человек думает или чего хочет постоянно и что вызывает действие. Мотивы»нацеливают, направляют и выбирают» поведение на определенные действия или цели и уводят в сторону от остальных.

2. *Психофизиологические особенности (или свойства).* Физические характеристики и соответствующие реакции на ситуации или информацию.

3. *Я-концепция.* Установки, ценности или образ Я человека.

4. *Знание.* Информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях.

5. *Навык.* Способность выполнять определенную физическую или умственную задачу.

Мак Клеланд, раскрывая теорию пяти базовых компетенций, считает, что тип или уровень компетенции имеет практический смысл для планирования человеческих ресурсов. На рисунке 1 показано, что знания и навыки имеют тенденцию быть видимыми и относительно поверхностными характеристиками людей. Я-концепция, свойства и мотивы, присущие компетенции, более скрыты, «глубоки» и спрятаны в самой сердцевине личности. Поверхностные компетенции (знания и навыки) относительно просто развить. Глубинные компетенции (мотивы и свойства), лежащие в основе «айсберга» личности, оценить и развить труднее; рентабельнее *отбирать* людей по наличию этих характеристик. Компетенции на основе Я-концепции лежат примерно посередине. Установки и ценности, такие, как уверенность в себе (видение себя «руководителем», а не «техником/профессионалом»), можно изменить при помощи тренинга, психотерапии и/или упражнения для позитивного развития, хотя это потребует больше времени и усилий.

Рис. 1. Центральные и поверхностные компетенции (URL: http://www.fh-fulda.de/dgs/mit17.htm#4.WIRTSCHAFTSWOCHE)

При формировании профессиональных правовых компетенций необходимо учитывать, что многие компании выбирают сотрудников, основываясь на компетенциях поверхностных знаний и навыков, и либо предполагают, что новички имеют скрытые компетенции, связанные с мотивами и свойствами, либо их можно привить при помощи хорошего руководства. Компетенции, имеющие в своей основе *мотив, свойство* и *Я-концепцию,* прогнозируют *навык* поведенческих действий, который, в свою очередь, прогнозирует *результаты* исполнения работы (рис. 2).

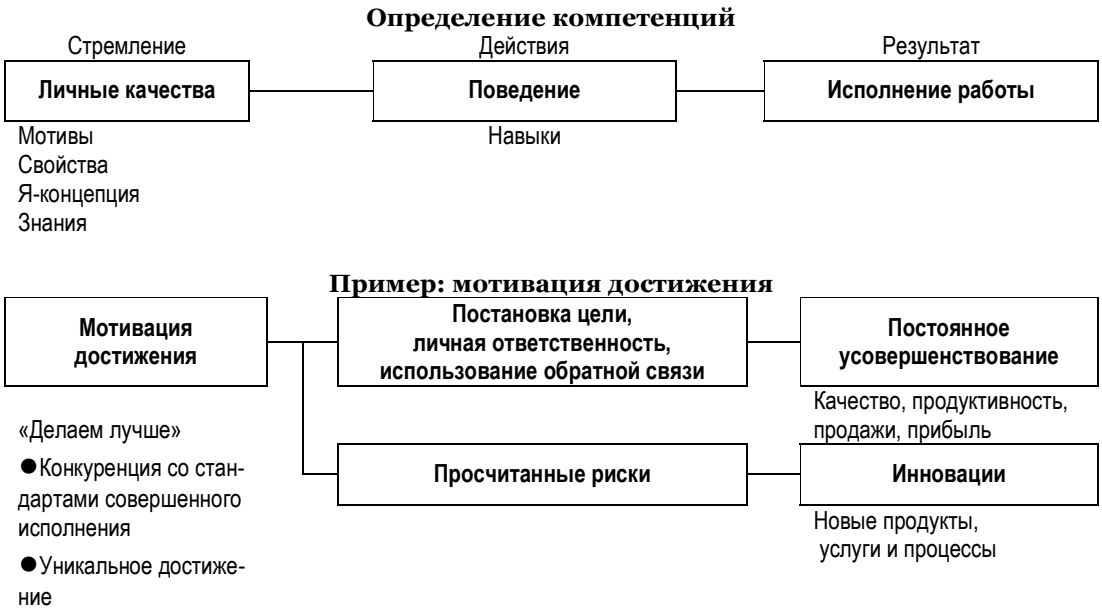

Рис. 2. Модель причинного потока компетенций

Компетенции всегда содержат *намерение,* с помощью которого мотив, или свойства, будут работать на результат.

Франк Бендер считает, что понятие «базовые компетенции» часто объединяется как синоним с «ключевыми квалификациями» или Soft Skills — «мягкими навыками».

По его мнению, базовые компетенции являются решающим инструментом на пути к подготовке профессионала, специалиста. Они включают:

- умения и навыки;
- квалификацию;
- владение запасом знаний и поведенческих навыков, необходимых для успешного взаимодействия в современном деловом мире.

Он выделяет *специальные* и *профессиональные* базовые компетенции (например: специалист по сервису и туризму должен уметь составлять проект договора на предоставление (покупку, заказ) туристских услуг; оформлять туристскую путевку; оформлять заявку и лист бронирования на предоставление (покупку, заказ) туристских услуг; составлять программу туристского обслуживания; грамотно вести телефонные переговоры с клиентами и контрагентами и т. д.), а также *общие для всех* базовые компетенции, которые не требуют специальной профессии или области применения. Владение этими компетенциями необходимо каждому работающему человеку, который живет в нашем стремительно развивающемся информационном обществе.

К общим для всех базовым компетенциям относятся:

- управленческие компетенции («Leadership Skills»);
- умения, необходимые для управления проектами;
- организационные навыки;
- коммуникативные навыки;
- умение проводить презентацию;
- умение работать в команде;
- надежность;
- ответственность;
- умение продвигать дело и влиять на людей;
- интернациональность.

При подготовке специалиста следует учитывать необходимость формирования этих компетенций, так как если он не обладает перечисленными основными компетенциями, то неминуемо теряет позиции и не сможет достичь полного успеха в профессиональном мире.

Будучи динамичной, правовая компетенция проявляется и может быть оценена только в ходе практической деятельности, а ее уровень может повышаться непрерывно на протяжении всей профессиональной жизнедеятельности.

Ключевые же профессиональные компетенции — это способности личности решать задачи, которые возникают перед ней в процессе профессиональной карьеры и не зависят от профессии или специальности (инвариантны по отношению к ним).

Образовательные компетенции являются системными характеристиками личностно-ориентированного подхода к образованию, поскольку относятся исключительно к личности обучаемого и проверяются только в процессе выполнения им определенного комплекса действий.

Под компетенцией в юриспруденции чаще всего понимается совокупность полномочий, прав, обязанностей и ответственности какого-либо лица. Однако и относительно данного понятия в теории права нет единства мнений. При этом компетенция чаще всего в юриспруденции понимается как совокупность полномочий субъекта, закрепленных в различных нормативных актах. Возможность использования определенных прав, выполнение обязанностей субъектов в реальности зависит от целого ряда

условий, поэтому, обладая каким-либо правом, субъект реально может им не воспользоваться, хотя при этом объем его компетенции и ее характер остаются неизменными [3]. В то же время в педагогической литературе некоторые авторы выделяют так называемые «реальные» и «потенциальные» компетенции, понимая под реальной компетенцией тот объем прав, который используется в жизни. О. А. Панова высказывает мнение, что под «реальной правовой компетенцией следует понимать действительный правовой статус субъекта образовательных отношений, закрепленный в локальных правовых актах», и делает вывод о том, что «объем реальной компетенции находится в прямой зависимости от правовой компетентности субъекта» [6].

Компетенция как юридическое понятие всегда реальна, так как закреплена в действующих актах. При этом неверно определять под реальной компетенцией правовой статус субъекта, закрепленный в локальных правовых актах, потому что такие акты могут отсутствовать (например, правила внутреннего трудового распорядка), что не приводит к отсутствию реальной компетенции, поскольку она может быть установлена исходя из анализа действующего законодательства.

Таким образом, объем компетенции не может находиться в прямой зависимости от правовой компетентности специалиста социально-культурного сервиса и туризма. Независимо от уровня правовой компетентности субъектов, имеющих единый правовой статус (специалист — клиент), объем этих компетенций не меняется и остается единым. В случае, когда каждый из этих субъектов осуществляет свои права, исполняет обязанности, несет ответственность за свои действия, уровень его правовой компетентности, несомненно, проявляется поразному, в зависимости от объема его правовых знаний, навыков, уровня правовой культуры, но в данном случае необходимо говорить о том, каким образом уровень правовой компетентности субъекта отражается на его правовой компетенции и позволяет реализовать ее. При оказании гостиничных или туристских услуг специалист действует в рамках своей компетенции, клиент же в свою очередь может оценить уровень его компетентности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. АВДЮКОВА, А. Е. Формирование социальных компетенций учащихся в интерактивном взаимодействии на уроках обществознания : дис. ... канд. пед. наук / А. Е. Авдюкова. — Екатеринбург, 2005.
2. Ананченко, М. Ю. К вопросу о сущности и факторах становления профессиональной культуры специалиста / М. Ю. Ананченко // Формирование профессиональной культуры будущего специалиста : материалы X областной студенческой научной конференции и V международных педагогических чтений : сб. статей и тезисов / под ред. М. Ю. Ананченко, П. Е. Овсянкина. — Архангельск : Изд-во СГМУ, 2003.
3. ГУРИН, С. В. Формирование правовой компетентности будущего учителя в учебно-воспитательном процессе : дис. ... канд. пед. наук / С. В. Гурин. — М., 2005.
4. КУСКОВА, М. В. Формирование правовой культуры старшеклассников : дис. ... канд. пед. наук / М. В. Кускова. — М., 1999.
5. САФОНОВА, Л. В. Научные подходы к пониманию компетентности и компетенций / Л. В. Сафонова // Материалы к научно-методическому семинару №7 / УрГПУ. — Екатеринбург, 2005.

6. СЕРЯЕВА, И. Ю. Формирование правовой компетентности студентов университета : дис. ... канд. пед. наук / И. Ю. Серяева. — М., 2005.
7. СТРИЖАЧЕНКО, Ю. А. Компетенция и компетентность / Ю. А. Стрижаченко // Теория и практика профессиональной подготовки специалистов для индустрии гостеприимства : сб. науч. тр. / Урал. гос. пед. ун-т. — Екатеринбург, 2005.
8. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты / А. В. Хуторской // Интернет-журнал «Эйдос». — 2002. — 23 апреля. http://www.eidos.ru/journal/2002 /0423.htm

Получено 29.06.09
© Карева А. В., 2009