

УДК 378.046.4

DOI: 10.32343/2409-5052-2022-16-4-437-450

Научная статья

## Теоретические основы формирования корпоративной компетентности у членов психолого-медико-педагогических комиссий

Т. В. Лисовская<sup>1</sup>, А. В. Сосновская<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка,  
г. Минск, Республика Беларусь

<sup>1</sup>lis\_tva@tut.by, <https://orcid.org/0000-0003-2315-4398>

<sup>2</sup>sosnovskaya.79@list.ru <https://orcid.org/0000-0003-1833-2102>

**Аннотация. Введение.** В статье на основе проведённого анализа специальной литературы раскрывается понятие «корпоративная компетентность» как основная составляющая профессиональной компетентности и как часть корпоративной культуры членов психолого-медико-педагогических комиссий, работающих в единой команде различных специалистов (психологов, медиков, педагогов) и осуществляющих профессиональное взаимодействие; обосновывается структура корпоративной компетентности и раскрывается содержание каждого компонента; рассматриваются основные теоретические подходы, которые легли в основу процесса формирования корпоративной компетентности у членов психолого-медико-педагогических комиссий; приводятся некоторые результаты проведённого констатирующего этапа эксперимента, подтверждающие актуальность данного направления исследования.

**Материалы и методы.** Использовались аналитические методы (изучение и анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, изучение опыта работы психолого-медико-педагогических комиссий); диагностические (наблюдение за процедурой обследования, анкетирование членов психолого-медико-педагогических комиссий, анализ документов обследования ребёнка с особыми образовательными потребностями, беседы с членами психолого-медико-педагогических комиссий и родителями); статистические (количественный и качественный анализ полученных результатов и обработка данных).

**Результаты исследования.** Проведённый анализ специальной психолого-педагогической литературы по проблеме исследования позволил сформулировать понятие «корпоративная компетентность». Выявленные теоретические основы дали возможность обосновать структуру и компоненты корпоративной компетентности как основной составляющей профессиональной компетентности членов психолого-медико-педагогических комиссий. Результаты анкетирования различных специалистов, входящих в состав психолого-медико-педагогических комиссий, позволили выявить уровни сформированности корпоративной компетентности и наметить дальнейшие пути её совершенствования, а также продумать методику формирования, используя активные методы и формы работы со специалистами.

**Заключение.** С целью избегания возможных конфликтных ситуаций в ходе взаимодействия с различными специалистами, а также при оглашении диагноза родителям, воспитывающим ребёнка с особыми образовательными потребностями, необходимо, на наш взгляд, научно обосновать и разработать методику формирования корпоративной компетентности на основе использования активных форм и методов взаи-

© Т. В. Лисовская, А. В. Сосновская, 2022

модействия с целью совершенствования профессиональной компетентности членов психолого-медико-педагогических комиссий, частью которой является и корпоративная компетентность. Сам процесс формирования нуждается в соответствующем научно-методическом обеспечении, способствующем эффективному формированию всех составляющих корпоративной компетентности: мотивационная, когнитивная, деятельностная, коммуникативная, ценностно-этическая, рефлексивная, – что, безусловно, будет положительно влиять на конечный результат сложной работы специалистов психолого-медико-педагогических комиссий.

**Ключевые слова:** корпоративная компетентность, профессиональная компетентность, члены психолого-медико-педагогических комиссий

**Для цитирования:** Лисовская Т. В., Сосновская А. В. Теоретические основы формирования корпоративной компетентности у членов психолого-медико-педагогических комиссий // Педагогический ИМИДЖ. 2022. Т. 16. № 4 (57). С. 437–450. DOI: <https://doi.org/10.32343/2409-5052-2022-16-4-437-450>

### Theoretical Foundations for Building the Corporate Competence in Members of Psychological, Medical, and Pedagogical Commissions

Tatyana V. Lisovskaya<sup>1</sup>, Alla V. Sosnovskaya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Maxim Tank Belarusian State Pedagogical University,  
Minsk, Republic of Belarus

<sup>1</sup>lis\_tva@tut.by, <https://orcid.org/0000-0003-2315-4398>

<sup>2</sup>sosnovskaya.79@list.ru <https://orcid.org/0000-0003-1833-2102>

Original article

**Abstract. Introduction.** The paper reveals the concept of “corporate competence” as the main component of professional competence and as part of the corporate culture of members of psychological, medical, and pedagogical commissions (hereinafter referred to as PMPC), who work in a single team of various specialists (psychologists, doctors, teachers) and carry out professional interaction. The study substantiates the structure of corporate competence and reveals the content of each component. The main theoretical approaches underlying the process of building corporate competence in the PMPC members are considered. Some results of the ascertaining stage of the experiment confirming the relevance of this area of research are presented.

**Materials and methods.** The research relies on the analytical methods (study and analysis of psychological and pedagogical literature on the research problem, study of the work experience of the PMPC), diagnostic methods (observation of the examination procedure, questioning of PMPC members, analysis of examination documents for a child with special educational needs, conversations with members of psychological, medical, and pedagogical commissions, and parents), and statistical methods (quantitative and qualitative analysis of the obtained results, and data processing).

**Research results.** The analysis of the special psychological and pedagogical literature on the research problem made it possible to formulate the concept of “corporate competence.” The identified theoretical foundations allowed substantiating the structure and components of corporate competence as the main constituent part of the professional competence of PMPC members. The results of a survey of various specialists, members of the PMPC, made it possible to identify the levels of corporate competence and outline further ways to improve it, as well as to develop a methodology for building the corporate competence with the aid of active methods and forms of work with specialists.

**Conclusion.** *In order to avoid possible conflict situations in the course of interaction with various specialists, or when announcing the diagnosis to parents raising a child with special educational needs, it is necessary to scientifically substantiate and develop a methodology for building the corporate competence on the basis of active forms and methods of interaction aimed at improving the professional competence (with the corporate competence as its component) in the PMPC members. The corporate competence building process itself needs appropriate scientific and methodological support that contributes to the effective development of all components of corporate competence: motivational, cognitive, activity-based, communicative, value-ethical, and reflective, which will positively influence the final result of the complex work of PMPC specialists.*

**Keywords:** *corporate competence; professional competence; members of psychological, medical, and pedagogical commissions*

**For citation:** *Lisovskaya T. V., Sosnovskaya A. V. Theoretical Foundations for Building the Corporate Competence in Members of Psychological, Medical, and Pedagogical Commissions. Pedagogicheskiy IMIDZH = Pedagogical IMAGE. 2022; 16(4): 437-450. (In Russ.). DOI: <https://doi.org/10.32343/2409-5052-2022-16-4-437-450>*

### Введение

В современном обществе происходит бурный процесс модернизации специального образования, и одним из ключевых вопросов является потребность в высококвалифицированной профессиональной деятельности педагогов. В связи с этим свободно мыслящий, способный к рефлексии профессиональной деятельности и прогнозированию её результатов педагог является гарантом достижения максимальной социализации и адаптации детей с особыми образовательными потребностями (далее – ООП).

Основной задачей образования, развития и совершенствования профессиональной компетентности педагогов является не обеспечение комплексом знаний и умений, а овладение определённым набором компетенций, позволяющих активно функционировать и совершенствоваться в собственной профессиональной деятельности.

Реализация данной идеи стала возможна благодаря применению компетентностного подхода, который предполагает постепенную переориентацию доминирующей образовательной парадигмы с преимущественной трансляцией знаний, формированием навыков на создание условий для овладения комплексом компетенций, означающих потенциал, способности к выживанию и устойчивой жизнедеятельности в условиях современного многофакторного социально-политического, рыночно-экономического, информационно и коммуникационно насыщенного пространства [1].

**Цель статьи** заключается в теоретическом обосновании понятия «корпоративная компетентность», выявлении её структурных компонентов и определении теоретических основ процесса формирования корпоративной компетентности у членов психолого-медико-педагогических комиссий (ПМПК).

Для достижения данной цели были определены **задачи**:

- анализ специальной психолого-педагогической литературы для определения понятия «корпоративная компетентность»;
- выявление структуры и содержания компонентов корпоративной компетентности членов ПМПК;
- проведение анкетирования различных специалистов, входящих в состав ПМПК, с целью выявления существующих проблем взаимодействия в процессе совместной работы и определение в дальнейшем уровней сформированности корпоративной компетентности.

### Обзор литературы

Анализ психолого-педагогической литературы показывает, что немало дискуссий вызывает вопрос о соотношении понятий «компетенция» и «компетентность». Одни исследователи придерживаются мнения об их взаимном дополнении (А. С. Белкина, В. А. Демина, А. В. Хуторской, и др.), другие же не разграничивают их (В. А. Болотов, Л. А. Левчук).

В педагогическом словаре профессиональная компетентность определяется как «владение учителем необходимой суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность его педагогической деятельности, педагогического общения и личности учителя как носителя определённых ценностей, идеалов и педагогического сознания» [2].

А. В. Хуторской пишет, что «компетенция включает в себя совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определённому кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним; компетентность же – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности» [3]. В. А. Болотов характеризует компетенции как совокупность того, чем человек располагает, а компетентность – как совокупность того, чем он владеет [4].

Профессиональная компетентность педагога включает в себя базовые профессиональные компетенции в определённой образовательной области и специализированные компетенции, которые определяются спецификой учреждения, в котором осуществляется педагогическая деятельность, и объекта, на который направлена деятельность.

Компетентность в специальной педагогике может квалифицироваться как знания и опыт, дающие возможность профессионально решать вопросы обучения и воспитания детей с ООП.

Работа с детьми с ООП (учитывая вариативность особенностей и разную степень их выраженности), предъявляет к педагогу специального образования высокие требования. Широкий круг профессиональных обязанностей и диапазон их действий (консультирование, диагностика, коррекция, воспитание и обучение), к творческому выполнению которых данные специалисты должны быть подготовлены, обуславливает особое значение развития их профессиональной компетентности [5].

Особенно важным видится формирование профессиональной компетентности педагогов специального образования, которые являются членами ПМПК.

ПМПК осуществляет свою деятельность на базе государственного центра коррекционно-развивающего обучения и реабилитации и создаётся для проведения психолого-медико-педагогического обследования лиц с ООП [6]. В состав ПМПК входят специалисты разного профиля (учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог социальный, медицинский работник), которые осуществляют выявление и обследование детей с ООП, готовят по результатам обследования рекомендации по оказанию помощи и определяют дальнейший образовательный маршрут ребёнка.

Ежегодное увеличение количества детей с ООП, уменьшение количества времени на обследование каждого ребёнка предъявляют всё более высокие требования к профессиональной компетентности членов ПМПК.

В ходе проведения обследования ребёнка с ООП работники ПМПК осуществляют корпоративное командное взаимодействие. И от слаженности команды специалистов, представителей различных профессиональных сообществ (психологических, медицинских, педагогических) зависит не только образовательная судьба «особого» ребёнка, но и степень его социализации и интеграции.

Профессиональная компетентность членов ПМПК является составляющей характеристикой следующих педагогов: учителя-дефектолога, педагога-психолога, педагога

социального. Специалисты разного профиля, которые применяют командное взаимодействие во время обследования ребёнка с ООП, значительно расширяют спектр своей профессиональной компетентности.

Т. Г. Зубарева отмечает, что профессиональная компетентность специалистов ПМПК – один из факторов, оказывающих существенное влияние на сохранение и развитие потенциала образовательного пространства детей с ООП, на адаптацию современных образовательных учреждений к динамически изменяющимся условиям [7]. От профессиональной компетентности специалистов ПМПК принципиально зависит, насколько успешно будет осуществляться процесс социализации ребёнка с ООП.

Корпоративная компетентность членов ПМПК является составляющей их профессиональной компетентности и выступает как часть корпоративной культуры, которая ведёт к овладению ценностями общечеловеческой культуры.

Одной из важных характеристик корпорации является сотрудничество специалистов, направленное на решение определённой профессиональной или иной социально значимой задачи. Тогда корпоративность можно представить как систему отношений сотрудничества между людьми, занятыми совместным решением определённого социально значимого комплекса задач.

Для того, чтобы определить сущность понятия «корпоративная компетентность», прежде всего, необходимо иметь чёткое представление о корпоративности как явлении. Слово «корпорация» происходит от латинского «corpus» – тело. Применительно к человеческой деятельности это может означать, что речь идёт о некоем «обобщённом теле» участников этой деятельности, то есть о совокупности людей, системно задействованных в решении соответствующей задачи или комплекса задач [8].

М. А. Галагузова, А. Н. Галагузов считают, что термин «корпорация» обозначает группу людей, объединённых по профессиональному признаку и имеющих общие социально-экономические интересы, элементы внутренней субкультуры и другие объединяющие факторы, опосредованные, прежде всего, производственными потребностями и отношениями [9].

Н. В. Демьянченко говорит о пространстве корпоративной компетентности, которая может рассматриваться как совокупность индивидуальных компетенций, будет свидетельствовать о системных требованиях, которым должен соответствовать каждый вновь входящий в систему отношений, как и любой участник рабочего взаимодействия [10].

И. С. Халитова считает, что корпоративная компетентность – это не только система или процесс, но по своему смыслу ещё и результат, фиксирующий факт присвоения личностью всех тех ценностей и правил поведения в коллективе, профессиональных знаний, умений и способностей применять на практике, рождающихся в процессе становления профессиональной деятельности. По её мнению, корпоративная компетентность – интегрированная характеристика качеств личности, определяющая выполнение деятельности в определённых областях. Также она говорит о том, что понятие «корпоративный сотрудник», кроме качеств квалифицированного специалиста, предполагает наличие корпоративных качеств, необходимых для работы в команде, готовность ответственно принимать самостоятельные решения, инициативность, коммуникативность, способность к творчеству и инновациям [11].

О. Алехина определяет корпоративную компетентность как личностное качество, обеспечивающее интеграцию личности в корпоративное сообщество и включающее в себя мотивы, цели, ценностные установки специалиста, отношение к будущей профессиональной деятельности и корпоративной культуре как к ценности, потребность в формировании и самовоспитании своей корпоративной культуры; стремление к личностному самосовершенствованию, стиль и способы поведения на основе эмоционально-волевой саморегуляции и адекватной самооценки личности [12].

Проведённый информационный поиск и анализ специальной литературы позволил нам определить, что понятие «корпоративная компетентность» достаточно ново для отечественной педагогики, что и является одной из причин большой размытости его определения и неоднозначности сопутствующей ему терминологии.

Мы определяем корпоративную компетентность как *совокупность мотивационного, когнитивного, деятельностного, коммуникативного, ценностно-этического и рефлексивного компонентов, взаимосвязанных и взаимообуславливающих между собой знаний, коммуникативных и рефлексивных умений, навыков, деловых и личностных качеств, позволяющих членам ПМПК активно и успешно взаимодействовать для решения профессиональных социально значимых задач с целью принятия согласованного корпоративного решения с вынесением заключения для определения образовательного маршрута ребёнка с особыми образовательными потребностями.*

Для понимания взаимосвязей и взаимозависимостей корпоративной компетентности специалистов важно понимание и определение её структурных компонентов. В исследованиях О. Алехиной предлагаются компоненты, которые включают в себя:

– мотивы, цели, ценностные установки специалиста, предполагающие отношение к профессиональной деятельности и корпоративной культуре как к ценности, потребность специалиста в проектировании своей профессиональной карьеры в рамках корпоративной культуры; стремление к личностному самосовершенствованию – ценностно-мотивационный компонент;

– стиль поведения, выбор способов поведения и решения практических задач, соответствующие ценностным основаниям организационной культуры – деятельностный компонент;

– умение эмоционально-волевой саморегуляции поведения личности в ситуации профессиональной деятельности с целью достижения высоких результатов; положительное активное эмоционально окрашенное отношение к личностному и профессиональному самосовершенствованию – эмоционально-волевой компонент;

– осмысление и самооценку собственного уровня профессиональной компетентности, стиля поведения, особенностей ценностно-мотивационной сферы личности – рефлексивно-оценочный компонент.

Исходя из функционального назначения ПМПК, теоретическими предпосылками для определения структуры и содержания корпоративной компетентности её членов послужили принципы культурологического, синергетического, экзистенциального (философский уровень), деятельностного, мультидисциплинарного и междисциплинарного (общенаучный уровень), коммуникативного и компетентностного (конкретно-научный уровень) подходов.

Так как мы рассматриваем корпоративную компетентность как часть корпоративной культуры, то культурологический подход предполагает решение корпоративных задач на основе культурных традиций, сложившихся в конкретном педагогическом сообществе членов ПМПК.

Синергия, или содружество, является основой взаимодействия членов ПМПК и является отражением взаимодействия учителя-дефектолога, педагога-психолога, педагога социального и медицинского работника в целях определения наиболее эффективных путей по определению образовательного маршрута ребёнка с ООП.

Экзистенциальный подход в работе членов комиссии предполагает отношение к индивиду как к уникальному созданию, вне зависимости от особенностей его психического развития, личностных качеств и поведенческих особенностей.

Основным условием самореализации личности является деятельность. Деятельностный подход в ходе обследования ребёнка с ООП предполагает его активное включение в процесс психолого-педагогического обследования и взаимодействия.

Мультидисциплинарность предполагает равноправность учёта мнений всех специ-

алистов комиссии и мнения родителей. Междисциплинарность предполагает необходимость выработки коллегиального, согласованного решения, исходя из мнений всех заинтересованных сторон, и специальную технологию взаимодействия по его принятию. Трансдисциплинарность предполагает исследование ситуации обращения в ПМПК сразу на нескольких уровнях, например физическом и ментальном, глобально и локально. Данный подход напрямую связан с прогнозированием формирования ресурсов развития и обретения жизненно необходимых компетентностей ребёнком с ООП и его семьёй.

Учёт в процессе обследования языковых и артикуляционных возможностей ребёнка с ООП, выстраивание коммуникативного взаимодействия с законными представителями ребёнка и коллегами – членами ПМПК является основой коммуникативного подхода в деятельности комиссии.

Компетентностный подход требует от членов комиссии чёткого понимания того, какие универсальные и специализированные качества личности необходимы ребёнку с ООП для достижения его максимальной социализации и адаптации в обществе, готовности к профессиональной трудовой деятельности и самостоятельному проживанию.

В связи с вышесказанным в нашем исследовании мы определяем структуру корпоративной компетентности членов ПМПК следующими компонентами:

1) *мотивационный* (готовность к взаимодействию, взаимосодействию в процессе выработки совместного коллегиального диагностического заключения);

2) *когнитивный* (владение знаниями нормативных правовых актов, регулирующих деятельность ПМПК, и знаниями в области психолого-педагогической диагностики лиц с ООП);

3) *деятельностный* (владение умениями и навыками в области психолого-педагогической диагностики лиц с ООП с последующей выработкой корпоративного решения по определению рекомендаций и заключения о дальнейшем образовательном маршруте ребёнка, осуществление эффективной консультативной работы);

4) *коммуникативный* (умение строить диалог и выстраивать отношения в процессе процедуры ПМПК с законными представителями воспитанников и обучающихся, с лицами с ООП; убедительность в процессе построения корпоративного общения с коллегами – специалистами ПМПК);

5) *ценностно-этический* (мировоззренческая позиция толерантности, клиентоориентированность, эмпатия, стрессоустойчивость);

6) *рефлексивный* (способность к осмыслению, корпоративному анализу; умение оценивать результат корпоративной диагностической деятельности и нести ответственность за результат).

*Мотивационный компонент* корпоративной компетентности членов ПМПК включает в себя готовность педагога к коллегиальному взаимодействию, которая представлена системой профессионально-педагогической направленности личности, наличием определённых индивидуальных личностных характеристик. Такие личностные характеристики, как темперамент, экстравертированность, интровертированность, модальность (визуальная, аудиальная, кинестетическая) как ведущий канал поступления информации оказывают влияние на качество коллегиального общения и возможное возникновение конфликтных ситуаций.

Сущностью *когнитивного компонента* корпоративной компетентности членов ПМПК является совокупность теоретических и методических знаний по вопросам психолого-педагогической диагностики лиц с ООП и организации образовательного процесса в условиях специального образования.

Совокупность практических умений и навыков в области психолого-педагогической диагностики детей с ООП и опыт их интеграции для принятия коллегиального решения в разнообразных стандартных и нестандартных диагностических ситуациях

составляет основу *деятельностного компонента* корпоративной компетентности членов ПМПК.

*Коммуникативный компонент* корпоративной компетентности членов ПМПК определяется их способностью вступать в различного рода (невербальные и вербальные, устные и письменные) контакты для решения диагностических задач и выработки коллегиальных решений, а также консультирования законных представителей лиц с ООП по вопросам их обучения и воспитания.

Одним из важнейших компонентов корпоративной компетентности членов комиссии является *ценностно-этический компонент*, который подразумевает позицию ценности любого человека вне зависимости от его особенностей, возможностей и способностей. Данный компонент также включает в себя стрессоустойчивость как эффективное управление собственными отрицательными эмоциями, конфликтами, возникающими в сложных диагностических ситуациях, в общении с коллегами – членами ПМПК и законными представителями ребёнка.

*Рефлексивный компонент* предполагает способность к анализу собственно выполненной диагностической и консультативной деятельности в прошлом и настоящем, а также предвосхищение будущей деятельности. Важной составляющей рефлексивного компонента корпоративной компетентности также является детализация планирования поведения, понимание мировоззрения, характера, мотивов и эмоциональных состояний лиц с ООП, коллег, законных представителей детей.

Корпоративная компетентность членов ПМПК включает в себя интеграцию всех её структурных компонентов, которые постоянно активно взаимодействуют и взаимодополняют друг друга.

В соответствии с выделенными нами структурными компонентами корпоративной компетентности необходимо также рассмотреть их содержание в преломлении к профессиональной компетентности учителя-дефектолога.

Мотивационный компонент корпоративной компетентности учителя-дефектолога включает в себя его готовность к участию в выработке коллегиальных рекомендаций и заключения и совместной с другими специалистами ПМПК разработке индивидуального образовательного маршрута для ребёнка с ООП.

Сущностью когнитивного компонента корпоративной компетентности учителя-дефектолога как члена комиссии являются компетенции в экспертной деятельности, то есть умение квалифицированно толковать нормативные правовые акты в области специального образования. Когнитивный компонент также включает в себя экспертность диагностической деятельности учителя-дефектолога: умение определять стратегию и тактику дефектологического обследования лиц с ООП, анализировать и интерпретировать результаты диагностики.

Учитель-дефектолог, проводя диагностическое изучение уровня актуального развития ребёнка, реализует деятельностный компонент корпоративной компетентности. Данный компонент включает также навыки сопоставления результатов дефектологического обследования с обследованием других специалистов комиссии для выбора адекватных нарушениям ребёнка приёмов и методов коррекции, обучения и воспитания лиц с ООП.

Коммуникативный компонент корпоративной компетентности учителя-дефектолога определяется способностью выслушивать и принимать во внимание точку зрения других специалистов, дискутировать и защищать свою точку зрения, владеть приёмами профессионального общения со специалистами ПМПК и навыками консультирования родителей лиц с ООП.

Корпоративная компетентность учителя-дефектолога предполагает также ценностно-этический компонент, который включает в себя соблюдение профессиональной этики, позицию толерантного отношения к лицам с ООП и признание ценности каждой отдельной личности.



Рефлексивный компонент предполагает умение учителя-дефектолога проанализировать допущенные в диагностической деятельности ошибки, оценить собственные действия и выстраивать долгосрочные прогнозы динамического развития лиц с ООП.

Специфике деятельности педагога-психолога, месту психологической службы в структуре образовательного процесса посвящены работы педагогов и психологов М. Р. Битяновой, И. В. Дубровиной, А. И. Красило, А. П. Новгородцевой, Р. С. Немова, Р. В. Овчаровой, Е. И. Рогова, Н. В. Самоукиной, Л. М. Фридмана.

Н. Н. Кошель считает, что профессиональная компетентность педагога-психолога проявляется в деятельности и может быть представлена как интегрированная структура, включающая в себя специальную готовность (специальная квалификация и функциональная грамотность), личностную компетентность, организационно-деятельностную, психодиагностическую и социально-психологическую компетентность [13].

По мнению В. Н. Карандашева, профессиональная компетентность психолога включает в себя: профессиональные знания, профессиональные умения, профессиональные навыки; способности [14].

В процессе рассмотрения структурных компонентов корпоративной компетентности педагога-психолога в содержание мотивационного компонента мы можем включить его готовность к взаимосодействию со специалистами ПМПК в ходе подготовки и проведения психодиагностического обследования лиц с ООП. Важной составляющей данного компонента также является готовность к взаимодействию с законными представителями детей.

Когнитивный компонент работы педагога-психолога в рамках ПМПК предполагает знание онтогенетических норм развития ребёнка, механизмов и симптоматики нарушений психического развития. Также педагогу-психологу необходимо владеть знаниями о психодиагностических методиках, применяемых в процессе обследования лиц с ООП с учётом возраста и актуального уровня развития.

Непосредственное участие педагога-психолога в процедуре диагностики с применением психодиагностического инструментария включает в себя деятельностный компонент его корпоративной компетентности. Реализация данного компонента также находит отражение в ведении протокола обследования и участии в принятии диагностического решения по определению дальнейшего образовательного маршрута ребёнка.

Коммуникативный компонент корпоративной компетентности педагога-психолога характеризуется эмоциональной устойчивостью в ходе психодиагностического обследования, стремлением к сотрудничеству в деятельности и познавательной потребности в общении с лицом с ООП, другими специалистами комиссии, законными представителями детей.

Ценностно-этический компонент корпоративной компетентности педагога-психолога определяется проявлением эмпатии, которая создаёт атмосферу открытости, сопереживания и этической правомочностью интерпретации и сообщения результатов диагностики законным представителям лиц с ООП.

Рефлексивный компонент функционирования педагога-психолога в рамках ПМПК предполагает процесс осознания, осмысления и переосмысления собственной психодиагностической деятельности в целях минимизации возможности допущения диагностических ошибок.

А. К. Маркова в характеристике личности и деятельности педагога социального выделяют четыре вида компетентности: специальная, социальная, личностная и индивидуальная [15].

Специальная компетентность определяет владение профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне. Социальная предполагает владение приёмами профессионального общения, владение совместной профессиональной деятельностью, сотрудничеством.

Личностная компетентность характеризуется приёмами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности. Индивидуальная компетентность определяет готовность к профессиональному росту, владение приёмами развития индивидуальности в рамках профессии, умение рационально организовать свой труд.

Таким образом, профессиональная компетентность педагога социального – это сочетание психических свойств, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно в социально-педагогической деятельности. Компетентный специалист готов самостоятельно принимать решения в области социально-педагогической деятельности, реализовывать их и нести ответственность за полученный результат.

Применительно к структурным компонентам корпоративной компетентности мотивационный её компонент в рамках деятельности педагога социального на ПМПК предполагает готовность к активному сотрудничеству со всеми участниками процедуры диагностического обследования.

Когнитивный компонент корпоративной компетентности педагога социального предполагает знание особенностей функционирования семьи, воспитывающей ребёнка с ООП; владение нормами социально-педагогической деятельности.

В ходе наблюдения и определения социального статуса семьи педагог социальный реализует деятельностный структурный компонент корпоративной компетентности. Результаты и соответствующие выводы о возможных социальных причинах особенностей развития ребёнка отражаются в протоколе обследования и также составляют непосредственное деятельностное участие педагога социального в процедуре ПМПК.

Владение нормами профессионального общения, умение быстро ориентироваться в ситуации, отстаивать свою точку зрения и находить выход в спорной, сложной ситуации составляет основу коммуникативного компонента корпоративной компетентности педагога социального.

Соблюдение профессионального этического кодекса составляет основу ценностно-этического компонента корпоративной компетентности педагога социального как члена ПМПК. Он предполагает ценностное, толерантное, гуманистическое отношение к особенностям ребёнка и характеристикам его семьи.

Рефлексивный компонент корпоративной компетентности педагога социального включает в себя умение планировать, регулировать, контролировать и нести ответственность за собственную профессиональную деятельность в рамках ПМПК.

Таким образом, мы рассмотрели профессиональную компетентность членов ПМПК (учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог социальный) в преломлении структурных компонентов корпоративной компетентности, которые составляют основу взаимодействия специалистов в рамках их совместной диагностической деятельности.

В ходе нашего исследования было организовано анкетирование специалистов ПМПК, целью которого было изучение сформированности корпоративной компетентности членов комиссии. В анкетировании приняли участие 210 респондентов. Вопросы анкеты были направлены на изучение структурных компонентов корпоративной компетентности.

Так, в ходе изучения сформированности *мотивационного компонента* корпоративной компетентности уточнялось, с какой целью педагоги участвуют в работе комиссии: с целью профессионального роста и развития, удовлетворения интереса и готовности к взаимодействию либо из-за профессиональной необходимости. По результатам изучения мотивационной готовности к взаимодействию выяснилось, что 46 % респондентов участвуют в составе ПМПК для собственного профессионального роста и развития, 20 % интересна эта работа. Из-за профессиональной необходимости осуществляют данную деятельность 34 %.

Процесс определения *когнитивного компонента* корпоративной компетентности

показал следующие результаты: 82 % анкетированных специалистов указывают на то, что участие в составе ПМПК способствует постоянному повышению их образовательного уровня в вопросах обследования лиц с ООП, 10 % отмечают достаточное владение теоретическими знаниями о современных нормативных правовых актах и способность оперировать вопросами психолого-педагогической диагностики лиц с ООП, 8 % респондентов владеют базовыми знаниями об особенностях психолого-педагогического обследования лиц с ООП.

В процессе изучения *деятельностного компонента* корпоративной компетентности было выявлено, что практические умения и навыки в области психолого-педагогической диагностики лиц с ООП на высоком уровне сформированности находятся у 25 % анкетированных, на достаточном – у 65 %, на базовом уровне – у 20 % педагогов.

Особенности сформированности *коммуникативного компонента* корпоративной компетентности таковы, что 83 % членов ПМПК могут легко и быстро войти в эмоциональное состояние обследуемого, законного представителя ребёнка и принимают позицию коллег – членов ПМПК, сохраняя это состояние на протяжении всего процесса диагностики, 17 % оказывают поддержку ребёнку, его законным представителям, коллегам – членам ПМПК по мере необходимости, но не всегда сохраняют эту возможность на протяжении всего обследования.

Изучение уровня сформированности *ценностно-этического компонента* показало, что 44 % респондентов демонстрируют адекватные, гибкие и вариативные модели коммуникативного поведения с учётом социального статуса и этнической принадлежности семьи. В то же время 56 % членов ПМПК способны вступать в различного рода (невербальные, вербальные, устные, письменные) контакты для решения диагностических задач и выработки коллегиальных решений.

Анализ *рефлексивного компонента* корпоративной компетентности показал, что после проведения психолого-педагогической диагностики 88 % членов ПМПК способны к анализу как собственной диагностической и консультативной деятельности, так и к деятельности других членов комиссии, 5 % готовы и могут анализировать диагностическую и консультативную деятельности других членов ПМПК. 7 % анкетированных недостаточно способны к анализу деятельности других членов ПМПК.

### Заключение

В заключение отметим, что для того, чтобы избежать конфликтных ситуаций в процессе выработки диагностического решения и верно составить рекомендации для определения дальнейшего обучения ребёнка, членам комиссии необходимо осуществлять постоянное взаимодействие и взаимосоотрудничество. Учитывая то, что команда ПМПК носит междисциплинарный характер (учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, медицинский работник), проблема выработки корпоративного решения стоит особенно остро. Ведь специалистам необходимо, прислушиваясь к мнению каждого члена комиссии, а также учитывая собственное компетентное мнение, выработать грамотное, обоснованное заключение о наличии либо отсутствии особенностей психофизического развития ребёнка, о дальнейших рекомендациях по его обучению и воспитанию. Также следует учитывать то, что процедура обследования происходит «здесь и сейчас», имеет ограниченный временной интервал и предполагает следующие составляющие: ознакомление с медицинской документацией ребёнка и продуктами его деятельности (рисунки, тетради); выработка диагностической гипотезы; непосредственно процедура обследования; определение рекомендаций; консультирование законного представителя ребёнка по результатам диагностики.

В связи с вышесказанным следует отметить, что эффективное корпоративное взаимодействие будет, безусловно, положительно влиять на конечный результат работы специалистов ПМПК.

Формирование корпоративной компетентности членов ПМПК – многогранный, сложный процесс, включающий в себя компоненты различных видов профессиональной деятельности (социально-педагогической, консультативно-диагностической, собственно коррекционной и др.), направленный к одной важнейшей цели – содействию ребёнку с ООП в его социальной адаптации и интеграции.

#### Список источников

1. Федоров А. Э., Метелев С. Е., Соловьев А. А., Шлякова Е. В. Компетентностный подход в образовательном процессе: монография. Омск: Омскбланкиздат, 2012. 210 с.
2. Педагогический словарь [Электронный ресурс] : сайт. Вокабула: энциклопедии, словари, справочники – онлайн. URL: <http://www.вокабула.рф/словари/педагогический-словарь/компетентность-учителя-профессиональная> (дата обращения: 02.11.2022).
3. Хуторской А. В., Дик Ю. И. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Ученик в обновляющейся школе: сб. науч. трудов / под. ред. Ю. И. Дика, А. В. Хуторского. М. : ИОСО РАО, 2002. С. 135–157.
4. Болотов В. А., Сериков В. В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2003. № 10. С. 8–4.
5. Кислякова Ю. Н. Ценностно-смысловые аспекты воспитания детей с особенностями психофизического развития // Специальная адукацыя. 2018. № 6. С. 21–28.
6. Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. № 243-З (ред. от 23.07.2019 г.). [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 2 декабря 2010 года. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=Hk1100243&ysclid=lbqpkis-2bc540810553> (дата обращения: 15.08.2022).
7. Зубарева Т. Г. Развитие профессиональной компетентности специалистов в области инклюзивного образования // Сибирский педагогический журнал. 2009. № 4. С. 297–310.
8. Волгина И. В. Корпоративное обучение педагогов как средство развития негосударственных учреждений дополнительного образования // Педагогическое образование и наука. 2009. № 10. С. 26–29.
9. Галагузова М. А. Диалоги о корпоративном образовании [Электронный ресурс]. Екатеринбург : СВ-96, 2009. 240 с. URL: <https://icdlib.nspu.ru/views/icdlib/8348/read.php> (дата обращения: 05.11.2022).
10. Демьянченко Н. В. Компетенция персонала как основа формирования конкурентных преимуществ организации в постиндустриальной концепции менеджмента // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2009. Вып. 4-2 (32). С. 99–106.
11. Халитова И. С. Формирование корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Казань, 2009. 20 с.
12. Алехина О. Управление корпоративной компетенцией как один из аспектов долгосрочного развития компании // Управление персоналом. 2000. № 2. С. 73.
13. Кошель Н. Н. Профессиональная компетентность как базовая категория последипломного образования // Адукацыя і выхаванне. 2005. № 9. С. 8–15.
14. Карандашев В. Н. Психология: введение в профессию. М. : Смысл, 2000. 288 с.
15. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.

#### References

1. Fedorov A.E., Metelev S.E., Solov'ev A.A., Shlyakhova E.V. Kompetentnostnyy podkhod v obrazovatel'nom protsesse [Competence approach in the education process]. Omsk,

Omskblankizdat Publ., 2012, 210 p. (In Russian).

2. Pedagogichesky slovar'. Sayt Vokabula: entsiklopedii, slovarei, spravochniki [Site of Vocabulary: encyclopedias, dictionaries, reference books] (in Russian)/ Available at: <http://www.vokabula.rf/slovarei/pedagogicheskiy-slovar'/kompetentnost'-uchitelya-professional'naya> (accessed 02.11.2022).

3. Khutorskoy A.V., Dik Yu.I. Klyuchevye kompetentsii kak komponent lichnostno-orientirovannoy paradigmy obrazovaniya [Key competences as a component of a personality-oriented paradigm in education]. Uchenik v obnovlyayushcheyshykh shkole [Pupil in a re-newing school], 2002, pp. 135-157. (In Russian).

4. Bolotov V.A., Serikov V.V. Kompetentnostnaya model': ot idei k obrazovatel'noy programme [Competence model: from an idea to curriculum]. Pedagogika [Pedagogics], 2003, no. 3, pp. 8-14. (In Russian).

5. Kislyakova Yu.N. Tsennostno-smyslovye aspekty vospitaniya detey s osobennostyami psikhofizicheskogo razvitiya [Value and semantic aspects of educating children with special psychological and physical development needs]. Spetsyial'naya adukatsyya [Special Education], 2018, no. 6, pp. 21-28. (In Russian).

6. Kodeks Respubliki Belarus' ob obrazovanii ot 13 yanvarya 2011 g. № 243-Z (red.ot 23.07.2019). Education Code of the Republic of Belarus no. 243 of January 13, 2011 (ed. as of July 23, 2019). (In Russian). Available at: <http://ncpi.gov.by/> (accessed 04.11.2022).

7. Zubareva T.G. Razvitie professional'noy kompetentnosti spetsialistov v oblasti inklyuzivnogo obrazovaniya [Development of professional competency of specialists in the field of inclusive education]. Sibirskiy pedagogicheskiy zhurnal [Siberian pedagogical journal], 2009, no. 4, pp. 297-310. (In Russian).

8. Volgina I.V. Korporativnoe obuchenie pedagogov kak sredstvo razvitiya negosudarstvennykh uchrezhdeniy dopolnitelnogo obrazovaniya [Corporate education of teachers as a means of developing non-governmental educational institutions of further education]. Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka [Pedagogical Education and Science], 2009, no. 10, pp. 26-29. (In Russian).

9. Galaguzova M.A. Dialogi o korporativnom obrazovanii [Dialogues on corporate education]. (In Russian). Available at: <https://icdlib.nspu.ru/views/icdlib/8348/read.php> (accessed 05.11.2022).

10. Dem'yanchenko N.V. Kompetentsiya personala kak osnova formirovaniya konkurentnykh preimushchestv organizatsii v postindustrial'noy kontseptsii menedzhmenta [Competence of personnel as the basis for shaping competitive advantage of an organization in post-industrial concept of management]. Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperatsii [Bulletin of Belgorod University of Cooperation], 2009, vol. 4, pp. 99-106. (In Russian).

11. Khalitova I.S. Formirovanie korporativnoy kompetentsii studentov tekhnicheskogo vuza v protsesse vneuchebnoy deyatel'nosti. Avtoref. diss. ... kand. ped. nauk [Formation of corporate competence of students of a technical educational institution in the process of extracurricular activities. Cand. ped. sci. diss. abstr.]. Kazan, 2009, 20 p. (In Russian).

12. Alekhina O. Upravlenie korporativnoy kompetentsiyey kak odin iz aspektov dolgosrochnogo razvitiya kompanii [Management of corporate competence as an aspect of company's long-term development]. Upravlenie personalom [Management of Personnel], 2000, no. 2, p. 73. (In Russian).

13. Koshel' N.N. Professional'naya kompetentnost' kak bazovaya kategoriya posle-diplomnogo obrazovaniya [Professional competence as a basic category of postgraduate education]. Adukatsyya i vykhavanne [Education and Teaching], 2005, no. 9, pp. 8-15. (In Russian).

14. Karandashev V.N. Psikhologiya: vvedenie v professiyu [Psychology: introduction to the profession]. Moscow: Smysl Publ., 2000, 288 p. (In Russian).

15. Markova A.K. Psikhologiya professionalizma [Psychology of Professionalism]. Moscow: Znanie Publ., 1996, 308 p. (In Russian).

**Татьяна Викторовна Лисовская**

*профессор кафедры специальной педагогики, доктор педагогических наук, профессор*

*Институт инклюзивного образования, Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка*

*220030, Республика Беларусь, г. Минск, ул. Советская, 18*

*тел.: +375(17) 3112097*

**Tatyana V. Lisovskaya**

*Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor; Professor of the Department of Special Pedagogy*

*Institute of Inclusive Education, Maxim Tank Belarusian State Pedagogical University*

*18 Sovetskaya St, Minsk, Republic of Belarus, 220030*

*tel.: +375(17) 3112097*

**Алла Владимировна Сосновская**

*старший преподаватель кафедры менеджмента и образовательных технологий*

*Институт повышения квалификации и переподготовки, Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка*

*220030, Республика Беларусь, г. Минск, ул. Советская, 18*

*тел.: +375(17) 3112097*

**Alla V. Sosnovskaya**

*Senior Lecturer of the Department of Management and Educational Technologies*

*Institute of Advanced Studies and Retraining, Maxim Tank Belarusian State Pedagogical University*

*18 Sovetskaya St., Minsk, Republic of Belarus, 220030*

*tel.: +375(17) 3112097*

**Статья поступила в редакцию 11.11.2022, одобрена после рецензирования 25.11.2022, принята к публикации 30.11.2022.**