

**Дисциплина:** Дисциплина, обеспечивающая формирование требований профессионального стандарта. Раздел 1. Тема 2.

## **КОНЦЕПЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ**

**СВЕТЛАНА ИВАНОВНА БЕЛОВИЦКАЯ,  
КАНДИДАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ  
«ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ»  
ФАКУЛЬТЕТА ППД ДГТУ  
Г. РОСТОВ-НА-ДОНУ**



# КОНЦЕПЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ

## План:

1. *Основы компетентностного подхода.*
2. *Содержание критериев оценки профессиональной компетентности.*
3. *Проблемы компетентностного подхода.*



# 1. ОСНОВЫ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

«Методологические принципы компетентностного подхода в профессиональном образовании»

**Григорий Матушанский, Олег Кудakov**

•**Междисциплинарность.** Обучающийся осваивает разные предметные знания и умения не по отдельности, а в связке друг с другом, то есть в комплексе. Это помогает ему сформировать целостное представление о мире, развить системное мышление. Он сможет лучше ориентироваться в сложных ситуациях, замечать неочевидные взаимосвязи и применять широкий спектр методов для решения практических задач.

•**Развитие креативного начала личности.** Этот принцип предполагает формирование умения мыслить нестандартно, придумывать новые идеи и подходы, находить решения задач без готовых ответов.

•**Формирование коммуникативных навыков.** Умение находить контакт с людьми, вести переговоры, разрешать конфликты и работать в команде. Они необходимы любому современному специалисту.

•**Непрерывное образование и профессиональная мобильность.** Человек, готовый и способный быстро осваивать новые методы и технологии, постоянно учиться и переучиваться, может не опасаться того, что не сможет найти применение своим навыкам.



# 1. ОСНОВЫ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

«Методологические принципы компетентностного подхода в профессиональном образовании»

**Григорий Матушанский, Олег Кудakov**

- **Профессиональная (то есть прикладная) направленность обучения.** Освоение академических дисциплин в компетентностном подходе всегда связано с реальной практикой. То есть перечень компетенций, которыми нужно овладеть будущими специалистами, определяется в соответствии с запросами работодателей и социологических исследований. При этом содержание образования должно адаптироваться к изменяющимся условиям рынка и потребностям общества.
- **Индивидуализация.** Для каждого обучающегося важно разработать такой образовательный маршрут, который учитывает его свойства личности, интересы и возможности. Принцип индивидуализации сталкивается с принципом профессиональной направленности. Потому что далеко не всегда та область, в которой интересно развиваться самому человеку, будет востребована в рыночной экономике.
- **Формирование универсальных компетенций.** То есть обучающихся надо подготовить к активной профессиональной деятельности в любой области — в соответствии с его личными интересами, потребностями общества и рынка труда.



# 1. ОСНОВЫ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

ФГОС ВО



## **1. ОСНОВЫ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА**

### **ГРУППЫ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ**

**СИСТЕМНОЕ И КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ**

**РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТОВ**

**КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО**

**КОММУНИКАЦИЯ**

**МЕЖКУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ**

**САМООРГАНИЗАЦИЯ И САМОРАЗВИТИЕ (В ТОМ ЧИСЛЕ  
ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ)**

**БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**



## 2. СОДЕРЖАНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Критерии	Показатели
Характер мотивации профессиональной деятельности	Содержание мотивации; направленность мотивации; действенность мотивации
Креативный потенциал личности в профессиональной деятельности	Способность найти нестандартный путь решения профессиональной задачи; готовность преодолевать препятствия; внутренняя самоорганизация
Коммуникативная компетентность	Характер коммуникаций; позитив в общении; стремление совершенствовать коммуникативные способности
Рефлексии собственной профессиональной деятельности	Наличие у работника рефлексии деятельности; выявление проблемных сфер деятельности средствами рефлексии; определение причин успехов и неудач





## 2. СОДЕРЖАНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

**Характер мотивации профессиональной деятельности и установки личности** по направлению к собственной трудовой занятости отражают отношение работников к своей работе как жизненной ценности, к самообразованию как средству решения профессиональных проблем и механизму развития профессионализма. Мотивы профессиональной деятельности выступают как желания, стремления, потребности, осознание необходимости. Мотивационная сфера профессионала отражает также его открытость к изменениям и инновационным преобразованиям в исполняемых функциях, а также стремление к реализации инновационных идей, обретенных в ходе самообразовательной деятельности.

Увеличение доли мотивов творческой самореализации («раскрытие потенциала и применение способностей в ходе работы») в общей иерархии указывает на значительные достижения в повышении профессиональной компетентности. Работники, имеющие в структуре своей мотивации стремление к творческой реализации, характеризуются наличием внутренних побуждений к профессиональной деятельности. У них наблюдается устойчивый интерес к самообразованию как средству решения профессиональных проблем.





## 2. СОДЕРЖАНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

**Креативный потенциал личности в профессиональной деятельности** является базовым показателем профессиональной компетентности. При низком уровне проявления креативного потенциала работник не имеет осознанной установки на новизну и преобразования, способен справляться с внутренними противоречиями, по возможности избегает изменений в привычном распорядке работы. Ему трудно отбирать и применять на практике добытую самостоятельно информацию, он не умеет выстроить систему действия и связи с организацией самообразовательной профессиональной деятельности. При среднем уровне проявлении креативного потенциала работник ситуативно реагирует на возникающие проблемы. Однако его высокий креативный потенциал и недостаточная уверенность в возможности изменения профессиональных реалий средствами самообразовательной деятельности ограничивают результативность и снижают мотивацию к внедрению нового. Среди препятствующих развитию факторов представители этой группы чаще всего называют собственную инерцию, избегание риска, затруднения в реализации передовых технологий. При высоком уровне проявления креативного потенциала работник может выявить причины неудач и акцентировать внимание на условиях успешности. Он способен самостоятельно преодолевать профессиональные затруднения, опираясь на внутренние побудительные мотивы и личный опыт нетрадиционного их решения. Это также способность предвидеть результаты и возможные риски в работе, спланировать действия в соответствии со степенью их сложности и ресурсами собственной ответственности.



## 2. СОДЕРЖАНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

**Коммуникативная компетентность** как показатель общей профессиональной компетентности отражает ведущий компонент общения (перцептивный, коммуникативный, интерактивный) и способность работника продуктивно решать проблему, опираясь на позитивные деловые и межличностные взаимоотношения с коллегами и клиентами. Коммуникативная компетентность также предполагает владение техниками конструктивного общения и готовность к их постоянному совершенствованию. Имея низкий уровень коммуникативной компетентности, работник не владеет способами налаживания взаимодействия с коллегами для нахождения нестандартных решений возникающих профессиональных проблем. Высокий уровень их коммуникативной компетентности позволяет им осуществлять продуктивные профессиональные контакты.



## 2. СОДЕРЖАНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

**Рефлексии собственной профессиональной деятельности** как показатель профессиональной компетентности – это сформированность умений работника оценивать свою работу по качеству ее выполнения, выявлять позитивные и негативные тенденции инспектировать дальнейшие действия с учетом их анализа. Кроме того, рефлексия как профессиональная характеристика проявляется в формулировании целей самообразовательной деятельности, выделении ключевой задачи, подборе адекватных методов работы и полученных результатов.

Специалисты, проявляющие высоко рефлексивное отношение к своей работе, принимают позицию самодвижения и саморазвития, которая помогает придать профессиональным инновациям осознанный и обоснованный характер, формирует умение оперировать междисциплинарными категориями, владеть навыками приобретения и преобразования знаний, развивает самостоятельность суждений. В соответствии с этой позицией работники выстраивают систему профессиональной деятельности, заражая других своим настроем на инновационные преобразования. В качестве сферы профессионального интереса представители этой группы видят не только узкоспециальную область, но и надпредметную.



### 3. ПРОБЛЕМЫ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА





### 3. ПРОБЛЕМЫ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Компетенции – это **знания в действии**, интегративные  
деятельностные конструкты, включенные в реальную  
ситуацию

**Эвальд Фридрихович Зеер** (род. 21 августа 1938 года, г. [Энгельс](#), [Саратовская область](#), [СССР](#)) — заслуженный деятель науки РФ<sup>[1]</sup>, лауреат премии Правительства Российской Федерации в области образования<sup>[2]</sup>, член-корреспондент [РАО](#)<sup>[3]</sup>, доктор психологических наук, профессор, директор научно-образовательного центра инноваций в профессиональном образовании [Российского государственного профессионально-педагогического университета](#)<sup>[4]</sup>.



### 3. ПРОБЛЕМЫ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

#### Формула компетентности:

**«Компетентность = мобильность знания + гибкость метода + критичность мышления»**

**Чошанов Мурат Аширович.**

Доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент Российской Академии Естествознания  
Татарстан



### 3. ПРОБЛЕМЫ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

#### Структура компетентности:

- *готовность* к проявлению компетентности (т.е. мотивационный аспект), где готовность рассматривается как мобилизация внутренних, субъектных сил, по К.А. Абульхановой-Славской;
- *владение* знанием содержания компетентности (т.е. когнитивный аспект);
- *опыт* проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (т.е. поведенческий аспект);
- *отношение* к содержанию компетентности и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект, выступающий и как мотивационный);
- *эмоционально-волевая* регуляция процесса и результата проявления компетентности.





**Дисциплина: Дисциплина, обеспечивающая формирование требований профессионального стандарта. Раздел 1. Тема 2.**

**Спасибо за работу!**

**СВЕТЛАНА ИВАНОВНА БЕЛОВИЦКАЯ,  
КАНДИДАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ  
«ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ»  
ФАКУЛЬТЕТА ППД ДГТУ  
Г. РОСТОВ-НА-ДОНУ**

