НОУ «Высший инженерно-технологический колледж»

**Статья**

на тему: **«Компетентностный подход в образований»**

**Плохой учитель преподносит истину, хороший учит её находить» А.Дистервег.**

Подготовил:

Мастер производственного обучения

Тойшыбаев Каныбек Нурлыбаевич

Контактный телефон 87772158971

### **Уральск -2022**

### В настоящее время в Казахстане идет становление новой системы образования, ориентированной на вхождение в мировое образовательное пространство. Этот процесс сопровождается существенными изменениями в педагогической теории и практике учебно – воспитательного процесса.

### Происходит смена образовательной парадигмы: иные подходы, иное право, иные отношения, иное поведение, иной педагогический менталитет . Происходит переориентация оценки результата образования с понятий «знания», «умения» и «навыки» на понятия «компетенция», «компетентность» как обучающихся, так и педагогов.

### Соответственно, фиксируется компетентностный подход в образовании, как попытка отказаться от книжно- абстрактного знания как центра и смысла образования.

О компетентностном подходе заговорили в середине ХХ века, когда в 1959 году вышла в свет книга Р. Уайт «Пересмотр понятия мотивации: концепция компетентности». Автор использовал этот термин для описания особенностей, связанных с превосходным выполнением работы и высокой мотивацией отдельных лиц. Оказалось, что успешные и эффективные исполнители отличаются от менее успешных помимо знаний эффективной саморегуляцией, самосознанием и развитыми социальными навыками [1].

**Компетенция (многозначное слово, от лат. cоmpetere – добиваюсь, соответствую, подхожу) -** это не только знания, умения и навыки, но и ценностные ориентиры, поведенческие реакции и привычки, операционно-технологический опыт.

**Компетентность (от лат. competens (competentis) – надлежащий, способный) -**

обладание знаниями и опытом, позволяющим судить о чем-либо; веское, авторитетное мнение

Но в настоящее время существует много трактовок этих понятий

Как же соотносятся между собой эти два понятия? Отметим существование двух вариантов толкования: они либо отождествляются, либо дифференцируются. По первому варианту, согласно Глоссарию терминов рынка труда Европейского фонда образования, компетенция определяется как: - способность делать что-либо хорошо или эффективно;

- соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу; - способность выполнять особые трудовые функции. Там же отмечается, что «… термин компетентность используется в тех же значениях. Компетентность обычно употребляется в описательном плане».

Второй вариант предполагает наличие различий между этими понятиями, заложенное еще в 60-х годах ХХ века. На сегодняшний день существует большое количество интерпретаций определения «компетенция», но до сих пор нет единой трактовки этого понятия.

Приведем некоторые из них. Компетенция – круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом .

Компетенция – интегративная целостность знаний, умений и навыков, обеспечивающих профессиональную деятельность, способность человека на практике реализовывать свою компетентность. Важным компонентом компетенций является опыт – интеграция в единое целое усвоенных человеком отдельных действий, способов и приемов решения задач.

Компетенция – это совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых, чтобы качественно продуктивно действовать по отношению к ним.

Компетенция – общая способность специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности свои знания, умения, а также обобщенные способы выполнения действий.

Компетенция – это способность и готовность применить знания и умения при решении профессиональных задач в различных областях – как в конкретной области знаний, так и в областях, слабо привязанных к конкретным объектам, то есть способность и готовность проявлять гибкость в изменяющихся условиях рынка труда.

У слова «компетентность» тоже появилось много новых значений. Вот как определяют это понятие авторы Е. Зачесова, В.И. Томаков, М.В. Томаков, С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова, А.В. Хуторской:

- степень выраженности присущего человеку профессионального опыта в рамках компетенции конкретной должности;

 - совокупность знаний, позволяющих профессионально судить о чем-либо;

 - системное качество специалиста, которое возникает, проходит становление, развивается в процессе обучения (деятельности) и совершенствуется в процессе освоения практической деятельности;

 - система базовых характеристик, которые определяют профессиональный успех и могут быть описаны в терминах поведения, может быть оценена качественно и количественно;

- глубокое доскональное знание существа выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей, а также наличие соответствующих умений и навыков.

 В основе большинства современных моделей, представленных зарубежными учеными, лежит понятие «ключевые компетенции», которое было введено в научный обиход в начале 90-х годов Международной организацией труда и трактуется, как общая способность человека мобилизовать в ходе профессиональной деятельности приобретенные знания и умения, а также использовать обобщенные способы выполнения действий. Считается, что ключевые компетенции выполняют три функции:

 - помогают обучающимся учиться;

- позволяют работникам фирм, предприятий быть более гибкими и соответствовать запросам работодателей;

- помогают быть более успешными в дальнейшей жизни.

Использование компетенций в качестве результативно-целевой основы обучения обусловливает смещение от традиционной, знаниево-ориентированной схемы построения учебного процесса на схему, позволяющую обеспечить развитие требуемых компетенций в процессе обучения. Речь идет о компетентностном подходе, основными характеристиками которого являются:

- смещение центра тяжести с процесса обучения на его результаты;

 - ориентация на профессиональную и личностную подготовленность;

 - главными критериями оценки результатов образования становятся трудоустройство выпускников и отзывы работодателей;

- механизмы обеспечения качества становятся центральной составляющей управления системой образования «по результатам».

Компетентностный подход, усиливая практико-ориентированность образования, его предметно-профессиональный аспект, подчеркивая роль опыта, умений практически реализовать знания, решать задачи, не может быть противопоставлен знаниям-умениям-навыкам .

Компетентностный подход призван повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда, в силу того что в нем упор сделан не столько на параметры, задаваемые «на входе» (содержание, объем часов, процесс преподавания), сколько на ожидаемые результаты, которые необходимо получить на «выходе» (знания и умения студентов).

Компетентностный подход заключается в привитии и развитии у студентов набора ключевых компетенций, которые определяют его успешную адаптацию в обществе. В отличие от термина «квалификация», компетенции включают помимо сугубо профессиональных знаний и умений, характеризующих квалификацию, такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию .

Необходимость внедрения компетентностного подхода в Казахстане определена в Государственной программе развития образования РК на 2011- 2020 годы: - будут разработаны модульные образовательные программы на основе гибкого реагирования образовательных программ колледжов страны на потребности рынка труда; - объединениями работодателей будут разработаны профессиональные стандарты, соответствующие квалификационным требованиям в рамках конкретной специальности; - разработанные колледжами образовательные программы будут соответствовать требованиям национальной квалификационной системы».

Казахстанское образование как часть советской системы образования базировалось на знаниево-центрированной модели в соответствии с дидактической триадой «знания-умения-навыки». При этом акцент делался на передачу и усвоение знаний, в процессе которого должны формироваться необходимые умения и навыки. К сожалению традиционная знаниевая парадигма испытывает кризис, вызванный высокой динамикой перемен. Это делает неэффективным традиционный подход трансляции знаний.

В условиях глобализации и динамично меняющегося рынка востребованы не столько знания, сколько способность (готовность) специалиста успешно применять их в профессиональной деятельности. В этом суть компетентностного подхода.

**ИСПОЛЬЗУЕМАЯЛИТЕРАТУРА:**

1. White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence // Psychological review. – 1959. – № 66. – P. 297–333.

2. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.

3. Делор Ж. Образование: сокрытое сокровище. UNESCO, 1996. – 116 с.

4. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М., 1993. – 294 с.

5. Зеер Э., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 22-28.

6. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно- ориентированной парадигмы // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.

7. Шишов С.Е. Понятие компетенции в контексте качества образования // Стандарты и мониторинг образования. – 1999. – С. 15-20.