

О ключевых компетенциях и компетентностном подходе в образовании

Дмитрий Иванов, кандидат психологических наук, заведующий лабораторией в Московском центре качества образования, лауреат премии Президента РФ в области образования

На какие вызовы современного общества отвечает использование понятий «ключевая компетенция» и «компетентностный подход» в образовании?

Впервые понятия «компетенция» и «ключевые компетенции» стали использоваться в США в сфере бизнеса в 70-х годах прошлого века, что было связано с проблемой определения качеств будущего сотрудника, которые должны влиять на успешность его профессиональной деятельности в организации. Эти качества и стали называть компетенциями. В результате многолетних исследований, проведённых в разных типах организаций, был составлен словарь из 21 компетенции, которые были свойственны людям успешным в своей профессиональной деятельности.

Изначально компетенции стали противопоставляться специальным знаниям и умениям, непосредственно связанным с реализацией конкретной профессиональной деятельности. Тем самым они стали противопоставляться понятию «квалификация» и начали рассматриваться как *самостоятельные универсальные составляющие любой профессиональной деятельности, влияющие на её успешную реализацию*. Таким образом, проблематика компетенций попала в образование и со временем заняла в нём ведущее место. В чём причина такого феномена?

В первую очередь, это связано с системными изменениями, которые произошли в мире труда и управления в западной экономике в последние десятилетия. «Информационный взрыв», возникший вследствие использования информационных технологий, привёл не только к увеличению объёма потребляемой информации в десятки раз, но и к необходимости её постоянного обновления. Это касается и научных разработок, быстрое внедре-

ние которых в производство приводит к принципиальным изменениям не только в экономической деятельности, но и в повседневной жизни людей. Список профессий обновляется более чем на 50 процентов каждые семь лет и, чтобы добиться успеха, человеку приходится менять не только место работы, но и квалификацию в среднем 3–5 раз в жизни.

Постоянные изменения стали нормой жизни современного общества. В подобных обстоятельствах продуктивность профессиональной деятельности зависит не от обладания какой бы то ни было раз и навсегда заданной специальной информацией, а от умения ориентироваться в информационных потоках, инициативности, умения справляться с проблемами, искать и использовать недостающие знания или другие ресурсы для достижения поставленной цели.

Требования к сотрудникам также претерпели серьёзные изменения. Мало быть хорошим специалистом, надо ещё быть *хорошим сотрудником*. Место исполнительного и эффективно справляющегося со своими обязанностями сотрудника занял образ сотрудника инициативного, умеющего брать на себя ответственность и принимать решения в неопределённых ситуациях, умеющего эффективно работать в группе на общий результат, самостоятельно учиться, восполняя недостаток профессиональных знаний, необходимых для решения конкретной проблемы.

В то же время проблематика компетенций не ограничивается лишь рамками успешной профессиональной деятельности и поведения сотрудника в современной бизнес-организации. Это вопрос общечеловеческий. Какие способности и качества необходимы человеку современного и будущего демократического общества для решения его личных и профессиональных задач? Другими словами,

каков идеальный тип человека современности и ближайшего будущего? Это самостоятельный, предприимчивый, ответственный, коммуникабельный, толерантный, способный видеть и решать проблемы автономно, а также в группах, готовый и способный постоянно учиться новому в жизни и на рабочем месте, самостоятельно и при помощи других находить и применять нужную информацию, работать в команде и т.д.

Необходимость обучения подобным качествам (компетенциям), по существу, и является ответом образования на вызовы современного общества, которое характеризуется всё возрастающей сложностью и динамизмом. Отсюда и *компетентный подход в обучении сосредотачивается на том, чтобы не увеличить объём информированности человека в различных предметных областях, а помочь людям самостоятельно решать проблемы в незнакомых ситуациях*. Те же умения, которые помогают человеку ориентироваться в новых ситуациях своей профессиональной, личной и общественной жизни, достигая поставленных целей, стали называть *компетенциями* или *ключевыми компетенциями*.

Что такое компетентность (компетенция, ключевая компетенция)?

Сразу следует заметить, что до сих пор не существует устоявшегося единственного определения содержания понятия «компетенция» или «ключевая компетенция». Также и не существует единой, принятой всеми классификации компетенций. Другими словами, *оценить компетентность человека можно лишь по результатам его деятельности относительно тех критериев, которые определяют их успешность или неуспешность*. В Глоссарии терминов Европейского фонда образования (ЕФО, 1997) компетенция определяется как:

1. Способность делать что-либо хорошо или эффективно.
2. Соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу.
3. Способность выполнять особые трудовые функции.

Т.е. компетентность — это характеристика, даваемая человеку в результате оценки эффективности/результативности его действий, направленных на разрешение определённого круга значимых для данного сообщества задач/проблем. Знания, навыки, способности, мотивы, ценности и убеждения рассматриваются как возможные составляющие

компетентности, но сами по себе ещё не делают человека компетентным.

В этом положении усматривается два подхода к определению содержания понятия «компетенция». Одни исследователи делают акцент на компетенции как интегральном *личностном качестве человека* (характеристика человека), другие — на описании *составляющих его деятельности*, её различных аспектов, которые и позволяют ему успешно справиться с решением проблем.

Часто задаётся вопрос: **«Есть ли разница между компетентностью и компетенцией?»**. Здесь надо учитывать, что английский термин «competence» имеет значение «*способность, умение*». Есть и другой термин — «competent», который переводится как «компетентность» и имеет такие значения, как — *полноправный, правомочный, установленный, законный* (юридические выражения).

Можно обратиться к истории права, согласно которой **компетенцией признавалась область правомочий, заданная в точных границах**. Буквально определение того, на что имеет право состоящий в государственной должности, на что не имеет и что ему предписывается исполнять. Это своеобразная характеристика места, а не лица. Такого рода определения были впоследствии заимствованы для описания рабочих мест — должностей в производстве и управлении им, т.е. для персонала.

В свою очередь, **компетентность определяется как соответствие занимающего или претендующего месту**, т.е. способность осуществлять деятельность в соответствии с требованиями и ожиданиями.

Причём, как следует из приведённых словарных значений и высказываний разных авторов, «компетентность» обозначает *характеристику человека (обладающий компетенцией, знающий, сведущий, полноправный и т.д.)*, а «компетенция» — характеризует то, чем человек обладает (способности, умения, круг полномочий, круг вопросов). *В юридическом смысле — компетентный человек, который обладает полномочиями (обязанностями) по праву занимаемого места (должности)*.

Тем не менее, **компетентность** остаётся характеристикой человека, а **компетенция** тем, чем он уже владеет (способность, умение). Именно то, чем он владеет, и определяет его характеристику, как компетентного. Поэтому, нам важна не характеристика сама

по себе, а то, что её определяет, чем можно и нужно овладеть, чему можно научиться, т. е. компетенциям или компетентностям. Последнее два термина можно употреблять как **синонимы** в двух основных значениях — *знающий*, в смысле *умеющий* и в смысле *умений*, которыми он обладает, а также *способный*, в смысле имеющий определённый *потенциал*, *возможности* осуществлять те или иные действия.

Следует отметить, что в российском образовании термин «знающий» чаще употребляется в значениях *информированный*, *эрудированный*, *имеющий сведения*, чем *умеющий*. Тем не менее, в свете сказанного, мы предлагаем пользоваться термином «компетенция» как уже устоявшемуся понятием в международном образовательном сообществе.

Компетенция — это способность успешно отвечать на индивидуальные или общественные требования или выполнять задание (или вести деятельность). Как видно из приведённого определения, компетенция рассматривается ещё в **одном измерении**: компетенция должна отвечать индивидуальным и общественным требованиям. Иными словами, она должна позволять получать индивидуально или общественно значимые продукты или результаты.

Что такое «ключевые компетенции»?

Сам термин «ключевые компетенции» (key skills) указывает на то, что они являются «ключом», основанием для других, более конкретных и предметно ориентированных. В то же время владение ими позволяет человеку быть успешным в любой сфере профессиональной и общественной деятельности, в том числе и в личной жизни. Предполагается, что ключевые компетентности носят *надпрофессиональ-*

ный и надпредметный характер и необходимы в любой области деятельности.

Какие же качества необходимы человеку в любой профессиональной деятельности? Дж. Равен, автор книги «Компетентность в современном обществе», на основе проведённых опросов молодых людей, работавших в организациях, где им приходилось включаться в ситуации общения, прогнозирования, руководства, координирования действий с коллегами, проявлять изобретательность и настойчивость, пытаться понять людей и социальные ситуации, ориентироваться в групповых процессах, так отвечает на этот вопрос:

- способность работать самостоятельно без постоянного руководства;
- способность брать на себя ответственность по собственной инициативе;
- способность проявлять инициативу, не спрашивая других, следует ли это делать;
- готовность замечать проблемы и искать пути их решения;
- умение анализировать новые ситуации и применять уже имеющиеся знания для такого анализа;
- способность уживаться с другими;
- способность осваивать какие-либо знания по собственной инициативе (т. е. учитывая свой опыт и обратную связь с окружающими);
- умение принимать решения на основе здравых суждений — т. е. не располагая всем необходимым материалом и не имея возможности обработать информацию математически.

В европейском проекте «Определение и отбор ключевых компетентностей» на основе практического обобщения авторитетных мнений получен следующий состав ключевых компетенций:

Ключевые компетенции для успешной жизни и эффективно функционирующего общества

Критическое мышление и холистический (интегрированный) подход	Действовать автономно Способность защищать и отстаивать свои права, интересы, обязанности, потребности Способность строить и исполнять жизненные планы и проекты Способность действовать внутри широкого контекста
	Интерактивно использовать инструменты Способность интерактивно использовать язык, символы и тексты Способность интерактивно использовать знания и информацию Способность интерактивно использовать (новые) технологии
	Функционировать в социально неоднородных группах Способность строить взаимоотношения с другими Способность к кооперированию Способность разрешать конфликты

Конкретное наполнение понятия «ключевые компетенции» на Западе связано с анализом запроса работодателей и социальных ожиданий общества. Советом Европы определены пять ключевых компетенций, которыми «должны быть оснащены молодые европейцы». Эти компетенции следующие:

- «... **политические и социальные компетенции**, такие как способность принимать ответственность, участвовать в принятии групповых решений, разрешать конфликты ненасильственно, участвовать в поддержании и улучшении демократических институтов;

- **компетенции, связанные с жизнью в многокультурном обществе**. Для того, чтобы контролировать проявление (возрождение) расизма и ксенофобии и развития климата нетолерантности, образование должно «оснастить» молодых людей межкультурными компетенциями, такими как принятие различий, уважение других и способность жить с людьми других культур, языков и религий;

- **компетенции, относящиеся к владению устной и письменной коммуникацией**, которые особенно важны для работы и социальной жизни, с акцентом на то, что тем людям, которые не владеют ими, угрожает социальная изоляция. В этом же контексте коммуникации всё большую важность приобретает владение более чем одним языком;

- **компетенции, связанные с возрастанием информатизации общества**. Владение этими технологиями, понимание их применения, слабых и сильных сторон и способов к критическому суждению в отношении информации, распространяемой массмедийными средствами и рекламой;

- **способность учиться на протяжении жизни** в качестве основы непрерывного обучения в контексте как личной профессиональной, так и социальной жизни.

Стратегия модернизации образования в РФ также предполагает, что в основу обновлённого содержания общего образования будут положены «ключевые компетентности». В документах по модернизации образования записано: «Основным результатом деятельности образовательного учреждения должна стать не система знаний, умений и навыков *сама по себе*, а набор заявленных государством ключевых компетенций в интеллектуальной, общественно-политической коммуникационной, информационной и прочих сферах».

В государственном образовательном стандарте среднего (полного) общего образования (2004 год) уже зафиксирован перечень общеучебных умений, навыков и способов деятельности, который включает:

- познавательную деятельность;
- информационно-коммуникативную деятельность;
- рефлексивную деятельность.

Например, умения, связанные с познавательной деятельностью, раскрываются следующим образом:

«Познавательная деятельность:

Умение самостоятельно и мотивированно организовывать свою познавательную деятельность (от постановки цели до получения и оценки результата). Использование элементов причинно-следственного и структурно-функционального анализа. Исследование несложных реальных связей и зависимостей. Определение сущностных характеристик изучаемого объекта; самостоятельный выбор критериев для сравнения, сопоставления, оценки и классификации объектов.

Участие в проектной деятельности, в организации и проведении учебно-исследовательской работы: выдвижение гипотез, осуществление их проверки, владение приёмами исследовательской деятельности, элементарными умениями прогноза (умение отвечать на вопрос: «Что произойдёт, если...»). Самостоятельное создание алгоритмов познавательной деятельности для решения задач творческого и поискового характера. Формулирование полученных результатов.

Создание собственных произведений, идеальных и реальных моделей объектов, процессов, явлений, в том числе с использованием мультимедийных технологий, реализация оригинального замысла, использование разнообразных (в том числе художественных) средств, умение импровизировать».

Сказанное позволяет охарактеризовать **ключевые компетенции** как наиболее общие (универсальные) способности и умения, позволяющие человеку понимать ситуацию и достигать результатов в личной и профессиональной жизни в условиях возрастающего динамизма современного общества. Ключевые компетенции приобретаются в образовательном процессе и в самостоятельной социальной жизни, как профессиональной, так и в личной, как результат их успешного при-

менения для решения учебных и профессиональных задач и проблем.

Обобщая сказанное относительно понимания компетенции и ключевых компетенций, можно сформулировать их *существенные признаки*:

1. Ключевые компетенции представляют собой различные универсальные ментальные средства, инструменты (способы, методы, приёмы) достижения человеком значимых для него целей (результатов).
2. Ключевыми компетенциями в той или иной степени должен овладеть каждый член общества.
3. Ключевые компетенции позволяют человеку достигать результатов в неопределённых, проблемных ситуациях. Они позволяют *самостоятельно* и в *сотрудничестве* с другими решать *проблемы*, т.е. справляться с ситуациями, для разрешения которых *никогда нет полного комплекта наработанных средств*.
4. Определение и отбор ключевых компетенций осуществляется основными потребителями образовательных результатов на основе социологических исследований и общественного обсуждения и зависит от того, какие способности и качества человека являются ценными в данное время, в данном обществе.
5. В современном западном обществе нормативную основу для отбора ключевых компетенций составляют базовые принципы прав человека, демократические ценности и цели, связанные с устойчивым развитием.
6. Компетенции проявляются и приобретаются человеком в деятельности, имеющей для него ценность.

Виды компетенций и их конкретизация в зарубежных и российских компетентных образовательных моделях

Наиболее общая классификация компетенций содержит в себе три больших класса компетенций:

- 1) профессиональные (специальные), необходимые данному специалисту для реализации его профессиональной деятельности;
- 2) надпрофессиональные, необходимые, чтобы эффективно работать в организации;
- 3) ключевые, в которые входят умения и качества, необходимые каждому члену данного общества для его успешной социализации.

На первый взгляд, первый пункт противоречит пониманию компетенции как универсальной составляющей любой деятельности. Однако этот класс компетенций объединяет те из них, которые являются общими, универсальными для любой деятельности, относящейся к определённому типу. Например, для педагогической деятельности требуются свои особые компетенции (умения), специфические именно для данной деятельности. Также и в любой другой деятельности требуются свои специфические способности и умения (компетенции). В научной, управленческой, актёрской, военной и т.д. деятельности существуют свои специфические компетенции, которыми должен овладеть каждый соответствующий профессионал.

Основная цель конкретизации различных видов компетентности, как считает Дж. Равен, состоит в том, чтобы помочь людям развить их и пользоваться ими как средствами достижения лично значимых целей. Вот его список видов компетентности:

- Тенденция к более ясному пониманию ценностей и установок по отношению к конкретной цели (Действительно ли человек заинтересован в поставленной цели и эмоционально вовлечён в процесс её достижения?).
- Тенденция контролировать свою деятельность (Есть ли у человека привычка следить за своим продвижением к цели?).
- Готовность и способность обучаться самостоятельно.
- Поиск и использование обратной связи (использование своих ошибок в качестве материала для анализа, доверие к своим собственным наблюдениям и интуитивным идеям, а не «авторитетам», доведение их до полного осознания и реализации).
- Уверенность в себе (Уверены ли люди в том, что они способны справиться с возникающими трудностями? Чувствуют ли они, что могут отыскивать новую информацию, осваивать новые технологии, преодолевать трудности, находить пути заполнения пробелов в своих знаниях, отыскивать способы разрешения новых для себя проблем и принимать эффективные решения на основе самостоятельного осмысления положения вещей?).
- Самоконтроль (Способность человека удерживаться от первичного побуждения сказать или сделать что-либо.);

- Адаптивность: отсутствие чувства беспомощности (Чувствуют ли люди, что способны справиться с новыми задачами или справиться со старыми задачами, но в новой для себя ситуации?).
 - Склонность к размышлению о будущем: привычка к абстрагированию (Размышляют ли люди о том, к чему приведёт реализация различных стратегий поведения, чтобы иметь возможность внести в неё коррективы?).
 - Внимание к проблемам, связанным с достижением поставленных целей.
 - Самостоятельность мышления, оригинальность.
 - Критическое мышление (Ставят ли люди под сомнение высказывания и советы авторитетов и делают выводы на основе собственного анализа?).
 - Готовность решать сложные вопросы.
 - Готовность работать над чем-либо спорным и вызывающим беспокойство.
 - Исследование окружающей среды для выявления её возможностей и ресурсов (как материальных, так и человеческих).
 - Готовность полагаться на субъективные оценки и идти на умеренный риск.
 - Отсутствие фатализма (Отсутствие убеждения, что неправильно или даже невозможно идти наперекор судьбе).
 - Готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели.
 - Установка на взаимный выигрыш и широта перспективы.
 - Настойчивость.
 - Использование ресурсов.
 - Доверие.
 - Отношение к правилам как указателям желательных способов поведения (Желание понять цели, лежащие в основе правил и инструкций, и действовать в соответствии с ними позволяет выяснить, почему созданы эти правила, и приводит впоследствии к идентификации с правилами и, таким образом, к ответственности и свободе действий.).
 - Способность принимать правильные решения.
 - Персональная ответственность.
 - Способность к совместной работе ради достижения цели.
 - Способность побуждать других людей работать сообща ради достижения поставленной цели.
 - Способность слушать других людей и принимать во внимание то, что они говорят.
 - Стремление к субъективной оценке личного потенциала сотрудников.
 - Готовность разрешать людям принимать самостоятельные решения.
 - Способность разрешать конфликты и смягчать разногласия.
 - Способность эффективно работать в качестве подчинённого.
 - Терпимость по отношению к различным стилям жизни окружающих.
 - Готовность заниматься организационным и общественным планированием (Склонен ли человек к активным действиям, направленным на то, чтобы линия развития общества совпадала с его желаниями? Понимает ли он, что должен воздействовать на общество, если хочет жить так, как считает нужным?).
- Описанные виды компетентностей можно сгруппировать в разные группы в зависимости от введения разных оснований для классификации. Можно выделить четыре основные группы или класса компетенций:
- осуществление деятельности в *автономном режиме, самостоятельно (в том числе, действие в неопределённых ситуациях и решение проблем),*
 - осуществление деятельности в *группе, команде,*
 - осуществление *управленческой* деятельности,
 - обустройство *своей личной жизни.*
- К первой группе относятся способность и умение самостоятельно определять и достигать свою значимую цель. Ко второй — способность и умение эффективно работать в интересах общей цели, к третьей — способность и умение координировать деятельность других людей для достижения цели, т.е. управлять (руководить), и к четвёртой — способность и умение обустроить свою личную жизнь в данном социальном окружении.
- В рамках европейского проекта «Настройка образовательных структур» была сделана попытка определить наборы компетенций (как результатов обучения), которые были бы общие для обеих ступеней обучения (имеются в виду ступени «бакалавр» и «магистр»).

В работе приняли участие более 100 университетов из 16 стран. Полученный список *общих компетенций* был разделён на три категории: *инструментальные, межличностные и системные*.

Инструментальные:

1. Способность к анализу и синтезу.
2. Способность к организации и планированию.
3. Базовые общие знания.
4. Базовые знания по профессии.
5. Коммуникативные навыки в родном языке.
6. Элементарные компьютерные навыки.
7. Навыки управления информацией (способность извлекать и анализировать информацию из различных источников).
8. Способность решать проблемы.
9. Способность принимать решения.

Межличностные компетенции:

1. Способность к критике и самокритике.
2. Способность работать в команде.
3. Межличностные навыки.
4. Способность работать в междисциплинарной команде.
5. Способность взаимодействовать с экспертами в других предметных областях.
6. Способность воспринимать разнообразие и межкультурные различия.
7. Способность работать в международном контексте.
8. Приверженность этическим ценностям.

Системные компетенции:

1. Способность применять знания на практике.
2. Исследовательские способности.
3. Способность к обучению.
4. Способности к адаптации к новым ситуациям.
5. Способность к генерации новых идей (творчеству).
6. Способность к лидерству.
7. Понимание культур и обычаев других стран.
8. Способность работать автономно.
9. Способность к разработке проектов и их управлению.
10. Способность к инициативе и предпринимательству.
11. Ответственность за качество.
12. Воля к успеху

Помимо определения общих компетенций исследование было направлено и на определение *специальных, предметных компетенций*, общих для разных предметных областей. Сюда вошли такие предметы, как физика, бизнес, химия, математика, геология, образова-

тельные науки, история. Для выпускников первой ступени обучения были определены следующие умения:

1. Продемонстрировать знание основ и истории дисциплины.
2. Логично и последовательно представить освоенное знание.
3. Продемонстрировать понимание общей структуры дисциплины и связь между её отдельными разделами.
4. Понимать и использовать методы критического анализа и развития теорий.
5. Правильно использовать методы и техники.
6. Оценить качество исследований в данной предметной области.
7. Понимать результаты экспериментальных и наблюдательных способов проверки научных теорий.

Для выпускников следующей ступени были определены такие умения:

1. Владеть новейшими методами и техниками исследования, знать новейшие теории и их интерпретации.
2. Критически отслеживать и осмысливать развитие теории и практики.
3. Владеть методами независимого исследования и уметь объяснить его результаты на продвинутом уровне.
4. Быть способными внести оригинальный вклад в дисциплину в соответствии с канонами данной предметной области, например, в рамках квалификационной работы.
5. Продемонстрировать оригинальность и творческий подход.
6. Владеть компетенциями на профессиональном уровне.

Приведённый список общих компетенций можно обобщить в несколько групп (по другим основаниям, чем это сделано выше): **интеллектуальные (анализ и синтез), коммуникативные (межличностные), умение работать с информацией** (понимается шире, чем владение компьютерными информационными технологиями), **исследовательские, рефлексивные** (анализ и понимание своих действий в ситуации, а также и особенностей своей личности), **предпринимательские** (бизнес-компетенции), куда входят также и *управленческие*. Можно ещё выделить компетенции, связанные с **решением проблем, умением работать в команде и умением учиться**.

Я сознательно не выделяю «компетенций», связанных с творчеством (генерация новых

идей), поскольку, с моей точки зрения, подобных компетенций (умений) не существует. Творчеству вряд ли можно научиться. Использование словосочетания «творческая деятельность» также лишено смысла. Творчество — это не деятельность со своими целями, задачами и результатами. У кого-то в деятельности *творчество происходит*, в то время как у большинства в этой же деятельности не происходит никогда.

«Способность применять знания на практике» также не может представлять отдельную компетенцию. Эта фраза рождается из ложной посылки, заключающей разделение «знания» и его «употребления на практике». На мой взгляд, умение осуществлять какую-то практику и служит подтверждением, что человек обладает знанием. Практики без знания не существует. Поэтому если человек не может осуществлять какую-то практику, то это говорит лишь о том, что у него нет соответствующих знаний, а не о том, что он их не умеет применить.

В программу «**Ключевые компетенции 2000**», разработанной совместно Оксфордским и Кембриджским университетами для школ, колледжей, работодателей и образовательных центров всех типов и для студентов любых возрастов, вошли следующие группы умений:

Коммуникация (эти компетенции могут использоваться при ведении дискуссий, при использовании диаграмм для иллюстрации речи /доклада, чтении материалов и подбора необходимой информации для проекта, заполнении форм заявок и т.п., написании эссе).

- **Операции с числами** (касается интерпретации численной информации, проведения вычислений и презентации выводов и заключений. Данные компетенции необходимы при проведении замеров, сборе информации, представленной в форме диаграмм и графиков, при расчётах объёмов и размеров, при использовании таблиц для представления результатов расчётов).

- **Информационные технологии** (данные компетенции потребуются при использовании компьютера для поиска необходимой клиенту информации или для реализации проекта, разработки способов решения проблемы, построения таблиц и графиков, написания писем или отчётов).

- **Работа с людьми** (касается того, как работать совместно с людьми при планировании

и осуществлении деятельности, направленной на достижение общих целей).

- **Усовершенствование способностей к обучению и повышение результативности** (имеет отношение к управлению персоналом, развитию карьеры и способности к обучению. Постановка целей для более успешного выполнения рабочих заданий, организация личной жизни, успешное изучение теоретического предмета или обучение через выполнение практических заданий, и последующая оценка прогресса и успешности требуют владения данными компетенциями).

Разрешение проблем (данные компетенции необходимы при разрешении проблем рабочего характера, при обучении или в личной жизни, когда используются различные методы поиска решений и проверяется результативность применения этих методов).

В австрийской системе образования «компетентностная модель» для общеобразовательной школы или общеобразовательной школы гимназического типа (возраст учащихся от 10 до 14 лет) выглядит следующим образом. Все компетенции разделены на три большие группы:

1. Компетенции в определённых сферах деятельности.
2. Социальные компетенции.
3. Компетенции, направленные на самореализацию (личностная компетенция).

Компетенции в определённых сферах деятельности в свою очередь объединены в 5 областей: *язык и коммуникация, творчество и дизайн, человек и общество, здоровье и движение, природа и техника*. Они определены для 15 предметов: религия, немецкий язык, иностранный язык, история, география, математика, черчение, биология, химия, физика, музыкальная культура, художественная культура, трудовое воспитание, рациональное питание и домоводство, физкультура. Социальная и личностная компетенции объединяются под более общим понятием «динамические способности».

В австрийской системе образования считается, что наряду с компетенциями в определённых сферах деятельности учащимся следует прививать так называемые **динамические навыки**. Они должны готовить школьников к таким ситуациям, в которых им будет недостаточно только имеющихся знаний и приобретённого опыта, но которые потребуют от них нестандартных решений. Сюда относятся

развитие собственных способностей, знание своих сильных и слабых сторон, а также готовность познавать и испытывать себя в новых ситуациях. Эти компетенции дают в сумме **личностную компетенцию**. Наконец, способность и готовность брать на себя ответственность, способность к коммуникации, способность работать в команде, умение обозначать и разрешать конфликты, способность к адаптации, способность понимать других, контактность и т.д. дают в совокупности **социальную компетенцию**.

Все названные группы компетенций должны обеспечивать три основные сферы жизнедеятельности человека:

- **трудоую** (устройство на работу, обеспечение средств к жизни, самореализация, возможность карьерного роста);
- **личную жизнь** (организация быта, состоявшаяся семейная жизнь, организация досуга, личное восприятие мира);
- **участие в общественной жизни** (участие в принятии решения на различных уровнях, солидарность, участие в культурной жизни, развитие общественного единения).

В этой концепции *ключевыми компетенциями* называются такие компетенции, которыми

должен обладать каждый член общества, и их можно было бы применять в самых различных ситуациях, которые невозможно спрогнозировать заранее относительно будущих задач и необходимых для их решения знаний и навыков.

В качестве ещё одного примера системы среднего образования, ориентированного на развитие у школьников компетенций, можно кратко описать модель, использовавшуюся в ходе образовательной реформы в **Нидерландах**. Реформе предшествовала интенсивная общественная дискуссия относительно эффективности существующей учебной программы в средних школах. Значительную роль в этой дискуссии играли представители из сферы производства и политических кругов, которые постоянно подчёркивали важность непрерывного образования и развития у молодёжи широкого спектра компетенций, необходимых для индивидуального и профессионального развития. Основная идея при разработке модели компетенций состояла в том, чтобы человек мог правильно выбирать и использовать свои знания и опыт для того, чтобы эффективно действовать в критических профессиональных ситуациях и решать проблемы.

Компоненты профессиональной квалификации (Онстенк, 1997)

КОМПЕТЕНЦИЯ	СПЕЦИФИКАЦИЯ
Профессиональная	технические и практические навыки, навыки обработки информации, навыки общения
Методическая	распорядительские навыки, методические навыки
Управленческо-организаторская	ответственность, гибкость
Стратегическая	отстаивание интересов, трудоспособность
Социально-коммуникативная	навыки сотрудничества, восприятие критики, предоставление и принятие обратной связи
Нормативно-культурная и характерный облик	причастность, профессиональное отношение, мотивация, готовность к достижению результата
Учебная и оформительская	учебные навыки, рефлексия и умение учиться по принципу «двойной петли», навыки перехода, навыки передачи, навыки оформления

Примеры профессиональных ситуаций использования компетенций:

- советоваться по поводу работы;
- поставлять продукт или предоставлять услугу;
- обходиться с жалобой;
- производить что-либо вместе с коллегами;
- вести учёт дел;
- управлять качеством;
- переходить на другую работу, другие методы работы или другие технологии;
- измерять что-либо;
- представлять себя в качестве профессионала вне своей организации.

Общие навыки, преобразованные в компетенции

Умение рефлексировать по поводу будущего			
Стратегическая компетенция			
<p>Специфические для предмета знания и навыки</p>	<p>Научиться исполнять</p> <p>методическая компетенция</p> <p>управленческо-организаторская компетенция</p>	<p>Научиться рефлексировать по поводу учебных и рабочих процессов</p> <p>учебная и оформительская компетенция</p>	
<p>предметная компетенция</p>	<p>Научиться общаться</p> <p>социально-коммуникативная компетенция</p> <p>нормативно-культурная компетенция</p>		

В современной модели компетентного обучения, принятой в **Германии**, выделяются четыре основные ключевые компетенции:

1. Предметная компетентность.
2. Компетентность методов.
3. Социальная компетентность.
4. Личностная компетентность.

В **России** также существуют попытки разработки компетентных моделей в рамках разработки Государственных стандартов нового поколения для высшего, профессионального образования бакалавра и магистра для технических и гуманитарных специальностей. Для примера приведу компетентную модель специалиста для сферы техники и технологии, которая включает в себя следующие группы компетенций:

1) социально-личностные:

- компетенции здоровьесбережения (знание и соблюдение норм здорового образа жизни; физическая культура);
- компетенции ценностно-смысловой ориентации (понимание ценности культуры, науки, производства);
- компетенции гражданственности (знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина; свобода и ответственность);
- компетенции самосовершенствования (сознание необходимости и способность учиться на протяжении всей жизни);
- компетенции социального взаимодействия (способность использования когнитивных, эмоциональных и волевых особенностей психологии личности; готовность к сотрудничеству;

расовой, национальной, религиозной терпимости, умение погашать конфликты);

- компетенции в общении: устном, письменном, межкультурном, иноязычном;

2) экономические и организационно-управленческие:

- способность к оценке затрат и результатов деятельности организации;
- знание организационно-правовых основ управленческой и предпринимательской деятельности;
- способность организовывать работу людей ради достижения поставленных целей;
- знание и готовность к использованию инновационных идей;
- готовность идти на умеренный риск;

3) общенаучные:

- компетенции познавательной деятельности (привычка к абстрагированию; критическое мышление; исследование окружающей среды для выявления её возможностей и ресурсов; поиск и использование обратной связи; способность к принятию нестандартных решений; разрешение проблемных ситуаций);
- компетенции интеграции (умение структурировать знания; способность к приращению накопленных знаний);
- компетенции профессионального развития (способность обучаться самостоятельно; готовность решать сложные вопросы);

4) общепрофессиональные (инвариантные к профессиональной деятельности):

- знание и готовность к использованию основных прикладных программных средств; умение пользоваться глобальными информационными ресурсами; владение современными средствами телекоммуникации;
- умение проводить измерительный эксперимент и оценивать результаты измерений;
- способность оценить риск и определить меры по обеспечению безопасности разрабатываемой техники и технологий;
- умение разрабатывать и использовать графическую техническую документацию;
- умение выбирать материалы для применения в аппаратуре с учётом влияния внешних факторов и требований технологичности и стоимости;
- знание и готовность к использованию методов анализа и синтеза электрических цепей и устройств;
- способность к обоснованному выбору и проектированию машин и механизмов применительно к избранной области профессиональной деятельности;

5) специальные (владение алгоритмами деятельности, связанными с моделированием, проектированием, научными исследованиями).

Первое, что обращает на себя внимание в представленной модели — это использование терминов в контексте ставшего нам привычным традиционного обучения и преподавания, где знание рассматривается как информированность. Второе: если сравнивать эту модель с её западными аналогами, то такие формулировки компетенций не позволяют судить об их *результативности*, т.е. остаётся неясным, на достижение каких результатов они ориентированы. Что имеется в виду, когда компетенции социального взаимодействия раскрываются, в том числе, как «использование когнитивных, эмоциональных и волевых особенностей психологии личности»? Как известно, «психология личности» — это учебный предмет. Имеется в виду, что учащийся должен изучить этот предмет? Например, «компетенция сбережения здоровья». Что нужно уметь делать, чтобы быть здоровым? Достаточно ли для этого соблюдать какие-то нормы? Почему надо соблюдать именно эти нормы, а не другие? Также не ясен смысл ценностно-смысловой компетенции. Как можно понимать ценность культуры, например, не имея этого понятия. К тому же все эти понятия имеют различное толкование и не все используемые значения могут иметь одинаковую безусловную ценность для всех учащихся.

Другими словами, во многих формулировках компетенций отсутствует конкретизация, достаточная для того, чтобы осваивать их как конкретные умения, позволяющие достигать конкретных результатов в различных сферах деятельности. Например, какие конкретные умения позволяют принимать решения в нестандартных ситуациях? И почему способность принимать решения в нестандартных ситуациях относится к познавательной деятельности? Скорее, умение принимать решения в нестандартных ситуациях вообще характеризует компетентного профессионала от его некомпетентного коллеги.

Остаётся ещё принципиальный вопрос к разработчикам этой модели. На основе каких исследований, касающихся определения запросов работодателей из сферы производства и представителей академического сообщества из технической сферы, сформированы подобные списки компетенций? Были ли произведены подобные исследования и каковы их результаты? Можно ли принимать тот или иной список компетенций без организации профессиональной и «общественной дискуссии» не только на страницах специальной периодики, но и на страницах газет, радио и телевидении? Думаю, что на данный момент подобная модель может только запутать преподавателей, вместо того чтобы дать им новые чёткие ориентиры в их деятельности. □