

ОБЩИЕ КОМПЕТЕНЦИИ: ОТ ОЦЕНКИ К ФОРМИРОВАНИЮ

Факторович А.А.,
заместитель генерального директора
АНО «Национальное агентство развития квалификаций»

1

Зачем формируем?

2

Что формируем?

3

Как формируем?

Рост значимости общих компетенций (ОК) для развития человеческого капитала организации, отрасли, страны

-  анализ результатов отечественных и зарубежных публикаций: форсайтов и мониторинговых исследований вопроса ОК
-  кабинетное исследование корпоративных моделей ОК и практик их оценки
-  анализ результатов мониторинга рынка труда, проводимого совместно с СПК
-  анализ больших данных – анализ вакансий и резюме

более **6,5 млн.** вакансий проанализировано

-  множество частично пересекающихся перечней и описаний ОК
-  нет четкого различения ОК, личностных качеств, умений
-  не рассматривается вопрос различий в требованиях к ОК в зависимости от уровня квалификации

Отсутствие преемственности в развитии ОК на разных уровнях образования, в процессах обучения и развития персонала



	Компетенция «Решение проблем и принятие решений»	Компетенция «Работа с информацией»	Компетенция «Работа в команде и управление людьми»	Компетенция «Самоменеджмент (self-менеджмент)»
1				
2				
3				
4	<ul style="list-style-type: none">■ идентификация проблемы (анализ, диагностика, исследование, оценка)	<ul style="list-style-type: none">■ поиск информации, в том числе с использованием ИКТ, анализ и оценка информации	<ul style="list-style-type: none">■ работа в команде	<ul style="list-style-type: none">■ работа в условиях изменений, самоорганизация и самоконтроль
5				
6	<ul style="list-style-type: none">■ поиск и принятие решений	<ul style="list-style-type: none">■ преобразование и создание информации	<ul style="list-style-type: none">■ управление людьми	<ul style="list-style-type: none">■ профессиональное развитие и карьера
7				
8				
9				

уровни квалификации

Основания

- Деятельностный подход к определению
- Универсальный перечень-конструктор
- Компетенции интегративны, предметны, диагностируемы
- Компетенции, а не предпосылки их формирования



- 1** Общие компетенции **могут проверяться** и оцениваться **в контексте профессиональной деятельности**, в том числе в процессе независимой оценки квалификации
- 2** В процессе оценки проверяются **признаки общих компетенций**, которые могут быть легко **наблюдаемы** в действиях (или результатах действий) испытуемого
- 3** В результате оценки устанавливается наличие или отсутствие компетенции (**оценка является дихотомической**)

ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

- 1** Формирование базы знаний в рамках профильных (специальные курсы, ориентированные на ОК) и непрофильных дисциплин (акцентуация содержания и тематики, обеспечивающей формирование ОК, полифония контекстов)
- 2** Применение аутентичных технологий обучения: проектные, исследовательские, виртуальные (иммерсивные), тренинговые; лаборатории компетенций
- 3** Организация социальных практик, приобретение практического опыта в реальной деятельности

ЗНАНИЯ

УМЕНИЯ

ОПЫТ

УСЛОВИЯ

- Системность
- Модульность
- Деятельностный подход
 - Рефлексия
 - **Мотивация**

ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС

КОМПЕТЕНЦИИ XXI ВЕКА: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, РАЗВИТИЕ
И ОЦЕНКА ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ



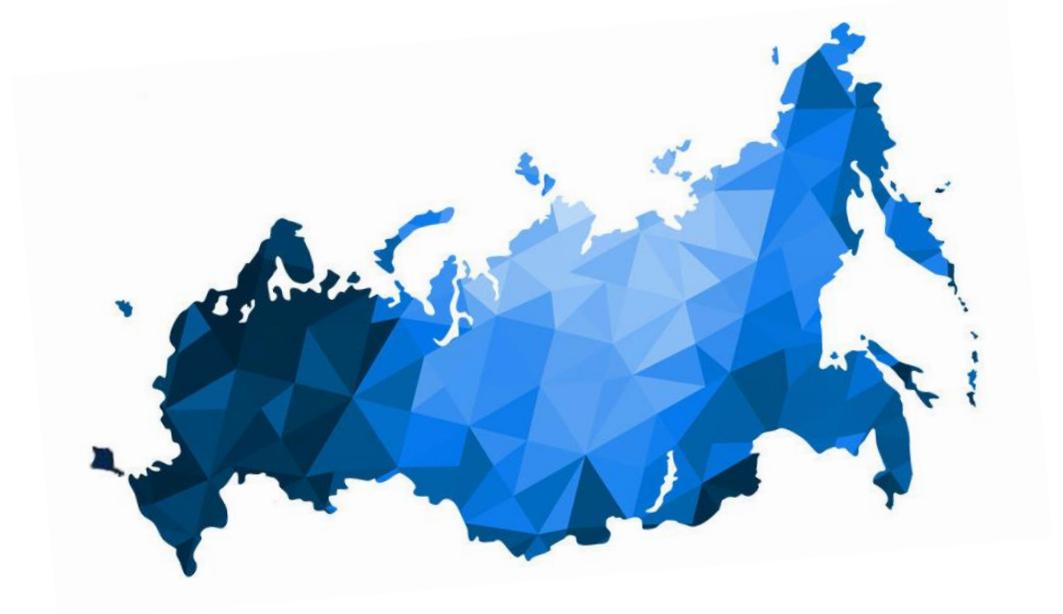
2 этапа



123 участника



9 финалистов



ПОБЕДИТЕЛИ



1. ООО «Завод по переработке пластмасс имени «Комсомольской правды»,
ПАО «Россети Ленэнерго»
2. ООО «Масса»
3. Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга