

**О. В. ДЕГТЯРЕВА**

УО ГГУ им. Ф. Скорины (г. Гомель, Беларусь)

## **КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОРГАНИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ ФИЗИКИ**

Обращение к задаче формирования профессиональной компетентности выпускников педагогического вуза в процессе их подготовки к работе учителем связано с требованиями современного общества к педагогу как профессионально компетентному специалисту, который способен не только творчески мыслить, но и находить нестандартные решения поставленной физической и (или) математической задачи, проявлять инициативу. Современный учитель физики уже на начальном этапе своей педагогической деятельности готов обучать учащихся самостоятельному поиску необходимой информации, проектной и исследовательской деятельности.

Образование, ориентированное только на получение теоретических знаний, означает в настоящее время ориентацию в прошлое. В изменяющемся мире система образования формирует такие новые качества выпускника вуза, как инициативность, инновационность, мобильность, конструктивность и т. д. Образовательный процесс, приоритетным направлением которого является освоение теоретическими знаниями, приведет в своем развитии к необходимости изменения учебного процесса в высших учебных заведениях. Формирование компетентностей будущего специалиста требует создания определенных учебных ситуаций, которые могут быть реализованы в специальных учебных средах, позволяющих преподавателю моделировать и осуществлять эффективный контроль над деятельностью обучаемого в этой модельной среде.

В рыночных условиях развития экономики помимо теоретических знаний оказались востребованными умения применять эти знания на практике.

Таким образом, образование не может быть практико-ориентированным без приобретения опыта деятельности, уровень которого более точно определяется методами компетентностного подхода. Вектор общеизвестного в дидактике деятельностного подхода направлен к организации процесса обучения, технологиям практико-ориентированного образования, где весь процесс обучения приобретает деятельностный характер. А компетентностный подход ориентирован, прежде всего, на достижение определенных результатов, приобретение значимых компетенций.

Многие современные исследователи соглашаются с тем, что компетенция ближе всего к понятийному полю «знаю как», чем к полю «знаю что».

Существует несколько определений компетенции и компетентности:

Компетентность – интегральное качество личности, проявляющееся в способности и готовности ее к деятельности, основанной на знаниях и опыте, которые приобретены в процессе обучения и социализации и ориентированы на самостоятельную и успешную работу.

- компетентный (прил.) – имеющий адекватные навыки, необходимую квалификацию, эффективный в работе;
- компетентность и компетенция (сущ.) – сила, способность, умение (делать что-либо);

Ряд ученых (Л. И. Чурина, С. А. Федорченко) ставят знак равенства между данными понятиями и рассматривают их как квалификационные характеристики индивида, взятые в момент его включения в деятельность.

Известный социолог В. В. Лобанов под компетентностью понимает совокупность навыков, знаний, отношений и форм поведения отдельных лиц, которые можно наблюдать, измерять и оценивать. Далее он отмечает, что «...данный термин не следует путать с компетенцией, под которой понимают сферу ответственности должностного лица или государственного органа власти в определенной сфере деятельности».

Наиболее частыми определениями компетенции, используемыми в литературе, являются следующие трактовки этого понятия.

Компетенция – базовая характеристика человека, которая причинно связана с оцениваемым на основе критериев эффективным и/или наилучшим исполнением в работе или ситуациях вообще.

Компетенция – типичная и измеряемая модель поведения, знаний и навыков, способствующих наивысшей эффективности работы.

Таким образом, под компетенцией следует понимать знания, умения и опыт, необходимые для решения теоретических и практических задач. Под компетентностью – выраженную способность применять свои знания и умения.

В рамках компетентного подхода существуют методы при проведении отбора специалистов на ту или иную должность. Среди них в качестве основных можно выделить следующие приемы:

- интервью по компетенциям;
- изучение кандидата с использованием психологических методик;
- анализ результатов в деловой игре;
- разработка и представление проекта;
- испытание действием (создание проблемной ситуации).

При современном уровне развития науки и технологий все большую актуальность приобретает концепция инновационного образования. Суть ее заключается в анализе целей, функций, противоречий и способов совершенствования существующей системы профессионального обучения.

Его принципы:

- сохранение и развитие творческого потенциала личности студента – будущего педагога;
- формирование мировоззрения, основанного на многокритериальности решений, терпимости к инакомыслию, нравственной ответственности за свои действия;
- развитие междисциплинарных связей, формирование системы обобщенных понятий; □ гармоничность, системность интеллектуальной деятельности.

В отечественной практике кадровой работы с выпускниками высших учебных заведений ориентиром служат квалификационные характеристики выпускника по соответствующей специальности.

Современные кадровые технологии в сфере образования предполагают, что для каждой компетенции можно выделить поведенческие индикаторы, представляющие собой стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией. Также считается возможным составить модель компетенции для каждой должности.

Применение компетентного подхода к управлению кадрами в сфере образования дает ряд преимуществ, таких, например, как:

- оценка претендентов на должность по единой для всех модели компетенций позволяет проводить адекватное сравнение кандидатов на ту или иную должность на основе степени выраженности у них конкретных компетенций;
- определение степени развития ключевых компетенций у учителя естественнонаучного профиля и при необходимости проводить дополнительное обучение;
- возможность построения эффективной системы дальнейшего обучения (повышения квалификации) на основе желаемой и реальной выраженности той или иной компетентности у конкретного учителя.

Область применения модели компетентного подхода включает в себя введение в должность, оценку деятельности (подготовка, переподготовка, повышение квалификации), управление результатами, планирование дальнейшей карьеры, организация кадровой работы и оценка выполнения работы (отбор).

Подводя итог, важно подчеркнуть то, что данная модель позволяет, во-первых, создать систему отбора и планирования дальнейшего обучения учителя физики, ориентированную на развитие у него нужных качеств и знаний, умений и навыков, и, во-вторых, проводить оценку его достижений в соответствии с выбранными стандартами на протяжении всего периода его педагогической деятельности.