

Системно-деятельностный подход к проектированию управленческих

**компетенции – деятельность –
компетентность**

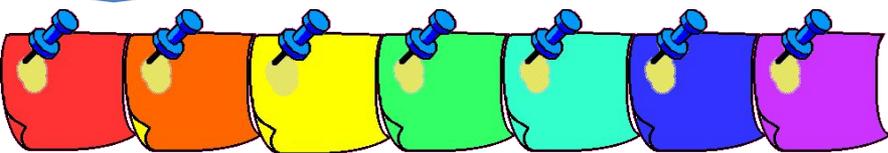
**Асмолова (Плахова) Любовь Мироновна,
профессор кафедры
управления персоналом МИОО,
asmolovalm@yandex.ru**

КОМПЕТЕНТНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ



- обладающий компетенциями?

- какими?...



Компетенции – совокупность профессиональных характеристик, требований, которым должен отвечать человек в профессиональной деятельности

КОМПЕТЕНЦИИ

КОМПЕТЕНТНЫЙ руководитель

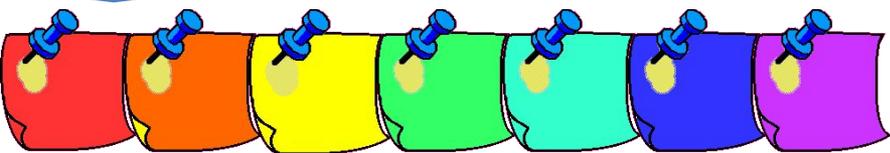


■ ЭТО...

- обладающий компетенциями?

- ЛИЧНОСТЬ, обладающая определенными профессиональными ка...

■ какими?...



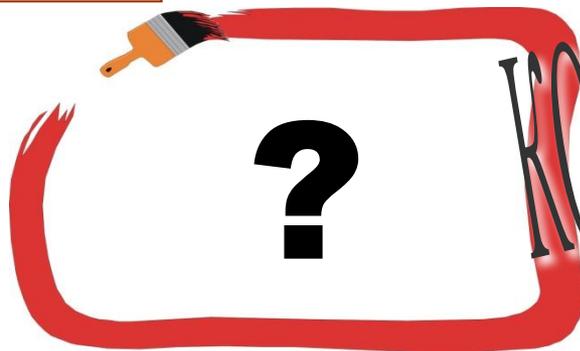
Компетенции – совокупность профессиональных характеристик, требований, которым должен отвечать человек в профессиональной деятельности

КОМПЕТЕНТНОСТЬ... как точка пересечения ЗАДАЧИ или ситуации со СПОСОБНОСТЯМИ человека

является не стабильным преимуществом, а динамичным событием, т.е. продуктом взаимодействия вызова, ответственности, творчества и самого процесса решения проблемы.

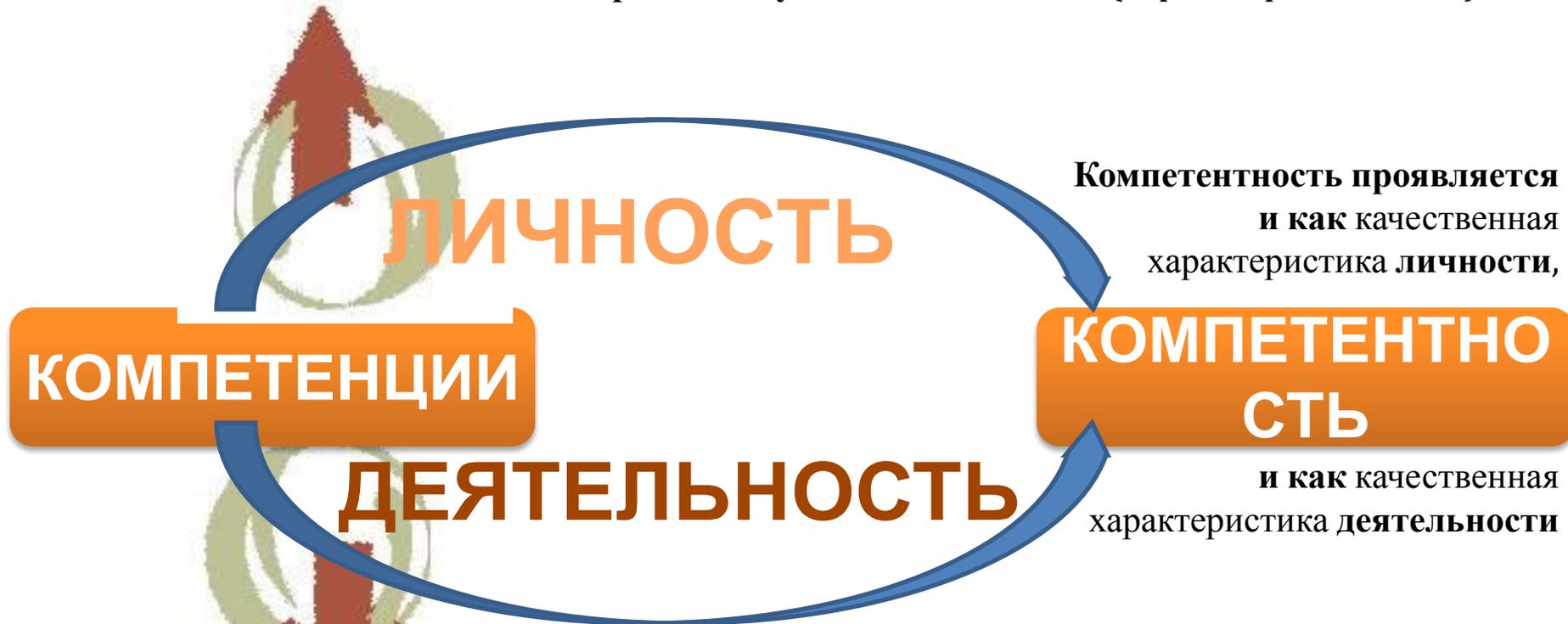
Клаусс Д. Экк

КОМПЕТЕНЦИИ



КОМПЕТЕНТНОСТЬ

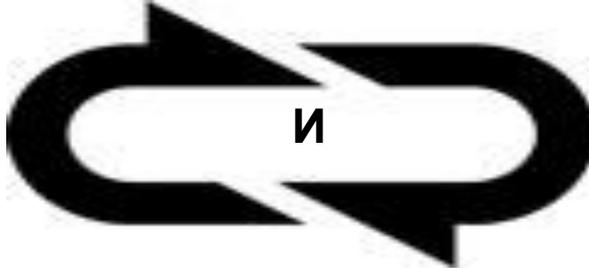
«АМЕРИКАНСКИЙ» ПОДХОД направлен на выявление поведенческих характеристик компетенции, и основной вопрос, решаемый в его рамках звучит так:
какие ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ определяют успешные действия (superior performance)?



«АНГЛИЙСКИЙ» ПОДХОД сосредотачивается не на личностных характеристиках, а на свойствах самой деятельности. Главный вопрос, решаемый в этом направлении:
каковы те ГЛАВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, которые должны быть выполнены, чтобы считать результат достигнутым, удовлетворяющим заданным требованиям?

«Работники проявляют компетентность в той степени, в какой *их деятельность достигает* или превосходит описанные стандарты (требования)" (Parry, 1996).

КОМПЕТЕНЦИИ



**КОМПЕТЕНТНО
СТЬ**

с позиции **СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО** подхода

**ОБЪЕКТНЫЙ
«ПОЛЮС»
деятельности**



**СУБЪЕКТНЫЙ
«ПОЛЮС»
деятельности**

Компетенции

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Компетентность

Компетенции – объектно направленная характеристика деятельности, отражающая совокупные требования к ее качеству (стандарт деятельности)

Компетентность – субъектно направленная характеристика деятельности, это «заслуга» самого человека, развивающего свои личностные и профессиональные качества, и проявляющего их в деятельности и активной жизненной позиции

КОМПЕТЕНЦИИ

и

КОМПЕТЕНТНОСТЬ

с позиции **СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО** подхода

Компетенции как проектируемый образ деятельности

Компетентность как проявленные в деятельности компетенции

Компетенции

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

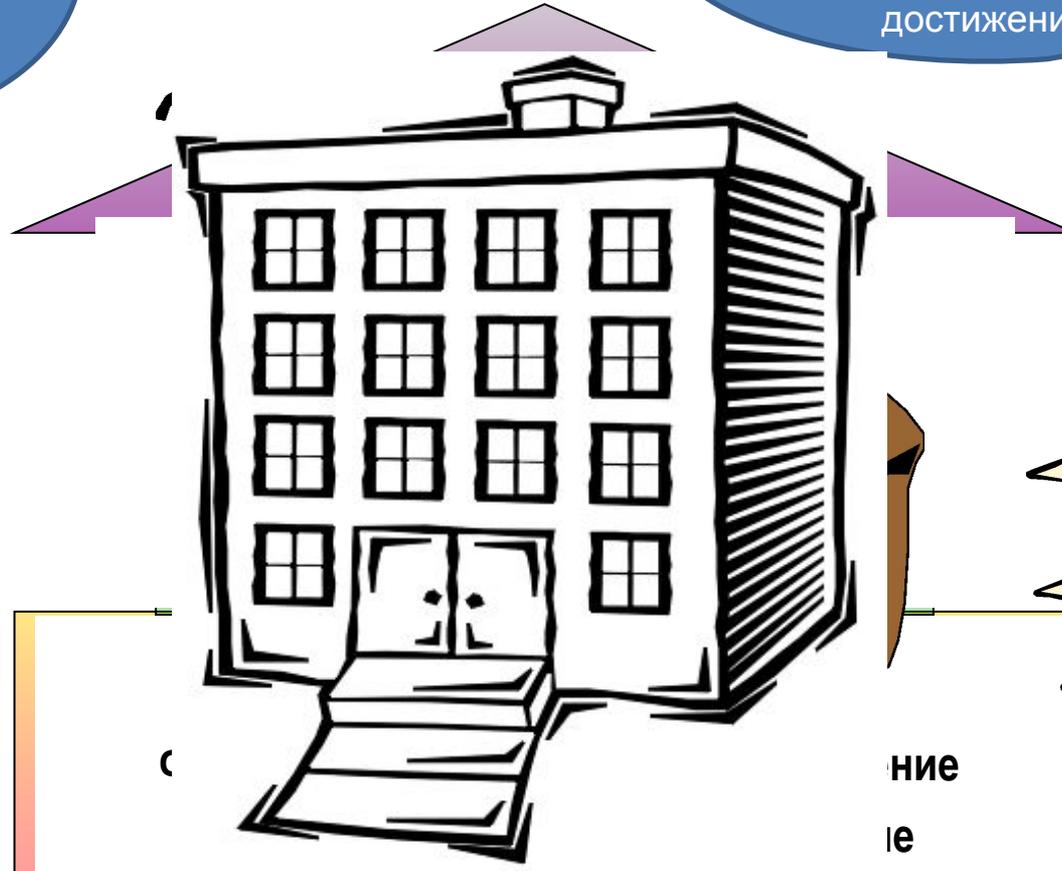
Компетентность

Деятельность как источник появления и развития компетенций

Компетентность как условие качества деятельности и как ресурс (потенциал) деятельности

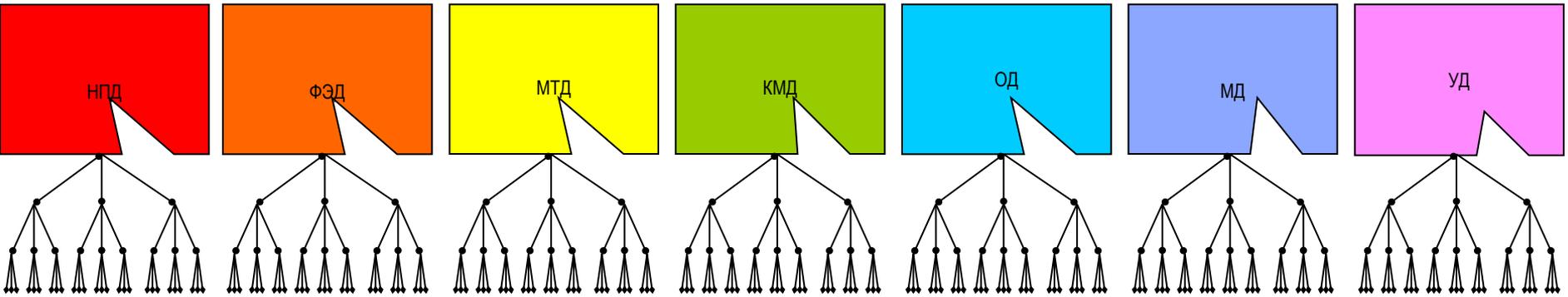
Проблемы в незнании специфики объектов управления и их взаимозависимости

Проблемы в отсутствии адекватной оценки и самооценки профессиональных достижений



Проблемы в чрезмерной загруженности и нерациональности управленческих технологий, в т.ч. тайм-менеджмента

ние
ие



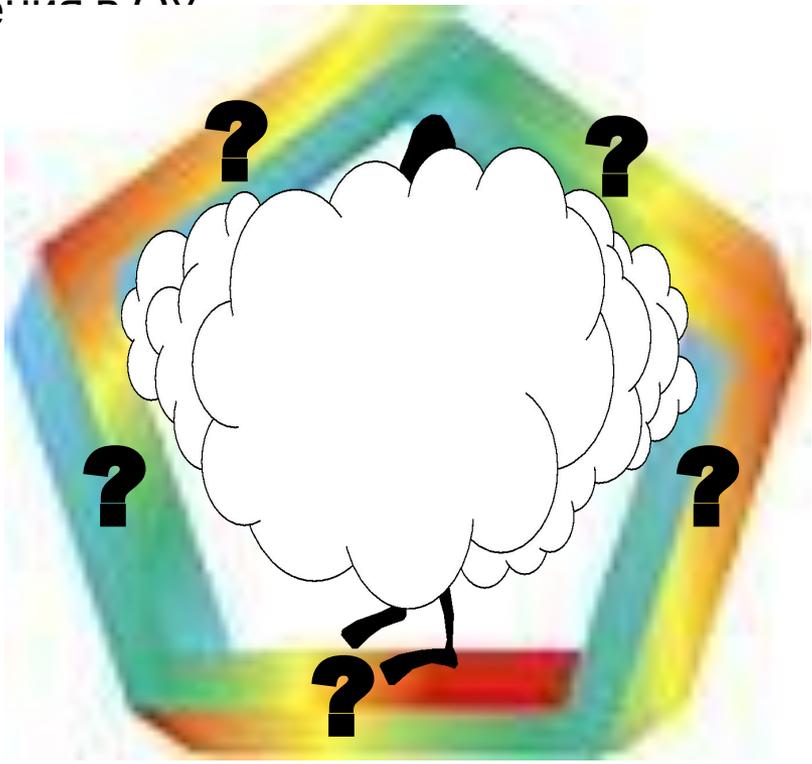
КОМПЕТЕНЦИИ
как
ОБЪЕКТНЫЙ
«ПОЛЮС»
деятельности

ПРОЕКТИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ как модели
действий и операций, которые составляют предметно-
направленные виды деятельности – объекты
управления в ОУ



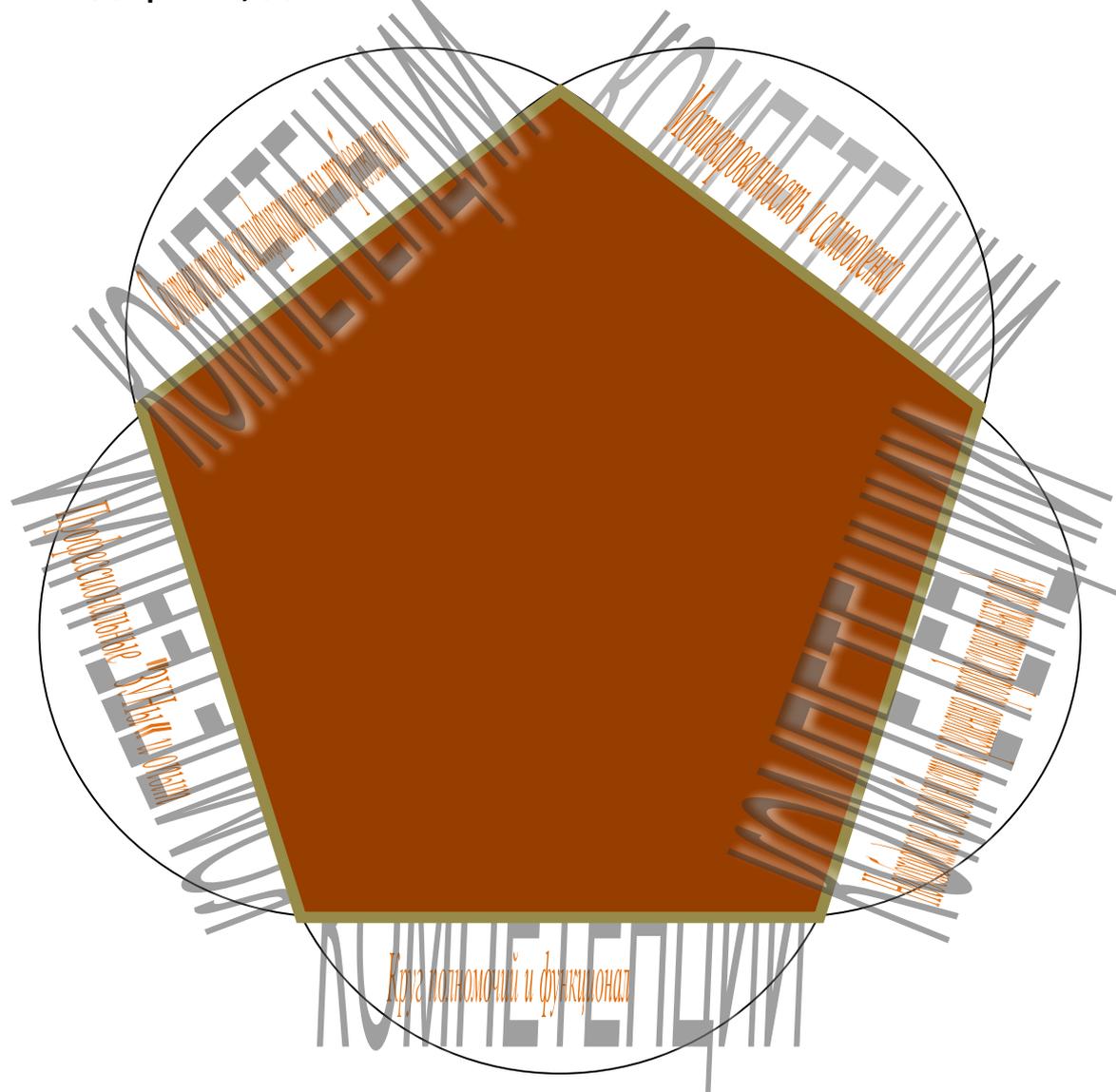
Компетенции
как требования
к деятельности

КОМПЕТЕНТНОС
ТЬ как
СУБЪЕКТНЫЙ
«ПОЛЮС»
деятельности





ПРОЕКТИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ как совокупности ТРЕБОВАНИЙ (характеристик, стандартов) деятельности



Подходы к проектированию компетенций руководителя

ОУ

Предметная составляющая

деятельности

НПД

ФЭД

МТД

КМД

ОД

МД

УД

Круг полномочий и функционал

Проектирование ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ компетенций

Профессиональные «ЗУНы» и опыт

Проектирование компетенций в области УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

Соответствие квалификационным требованиям

ПРОЕКТИРОВАНИЕ компетенций как КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Мотивированность и самооценка

ПРОЕКТИРОВАНИЕ РЕФЛЕКСИВНЫХ компетенций

Необходимые способности к решению профессиональных задач

ПРОЕКТИРОВАНИЕ компетенций как задач деятельности различной сложности (от регламентированных до исследовательских и вероятностных задач)

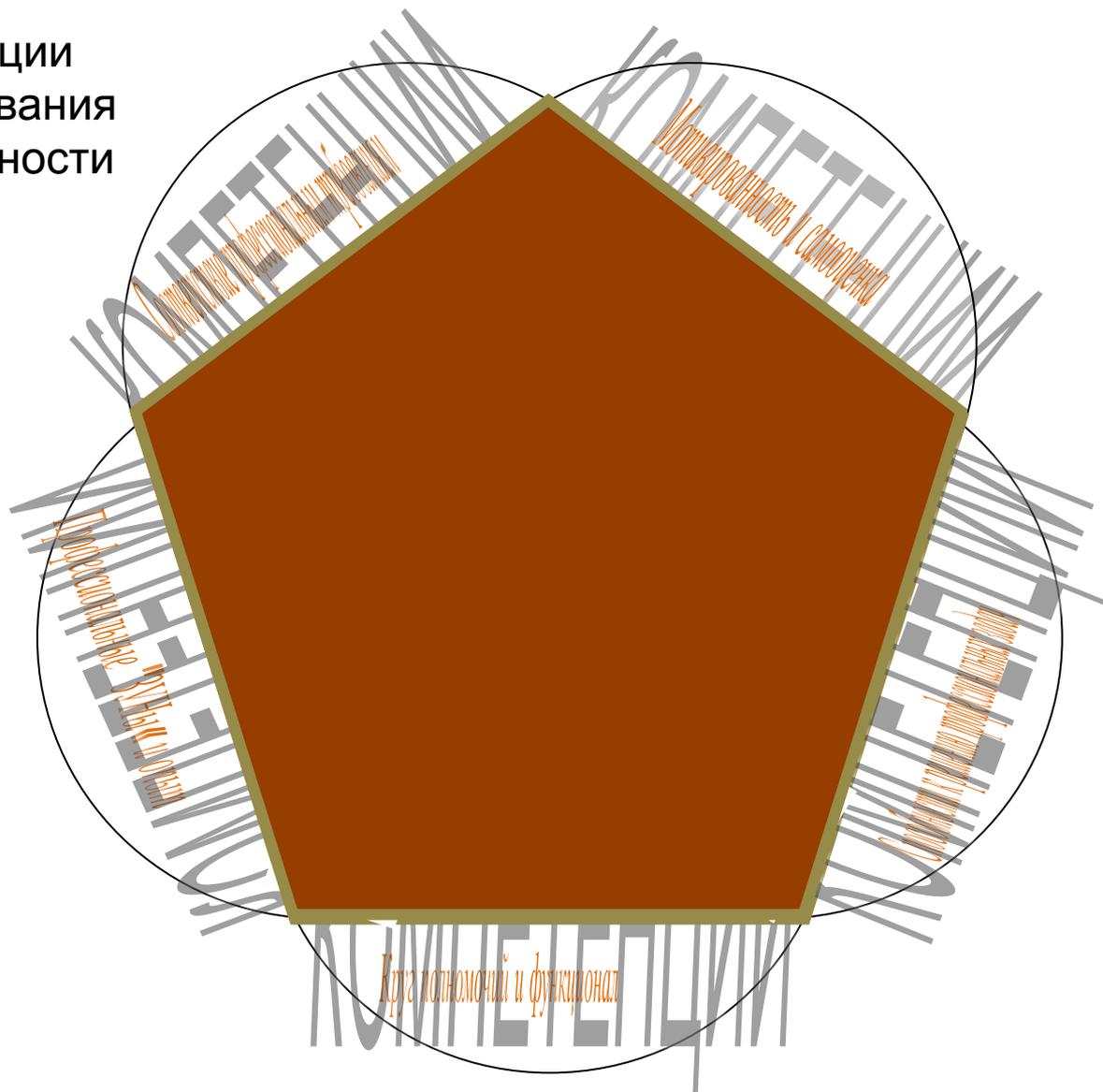
Составляющая деятельности

КОМПЕТЕНЦИИ
как
ОБЪЕКТНЫЙ
«ПОЛЮС»
деятельности



КОМПЕТЕНТНОС
ТЬ как
СУБЪЕКТНЫЙ
«ПОЛЮС»
деятельности

Компетенции
как требования
к деятельности



Компетентность как **МОТИВИРОВАННОСТЬ К САМООБРАЗОВАНИЮ** и проявленная ответственность за состояние своей квалификационной подготовки

Компетентность как проявляемая в деятельности мотивированность к оценке уровня достижений, ответственность и самооценка деятельности достижений

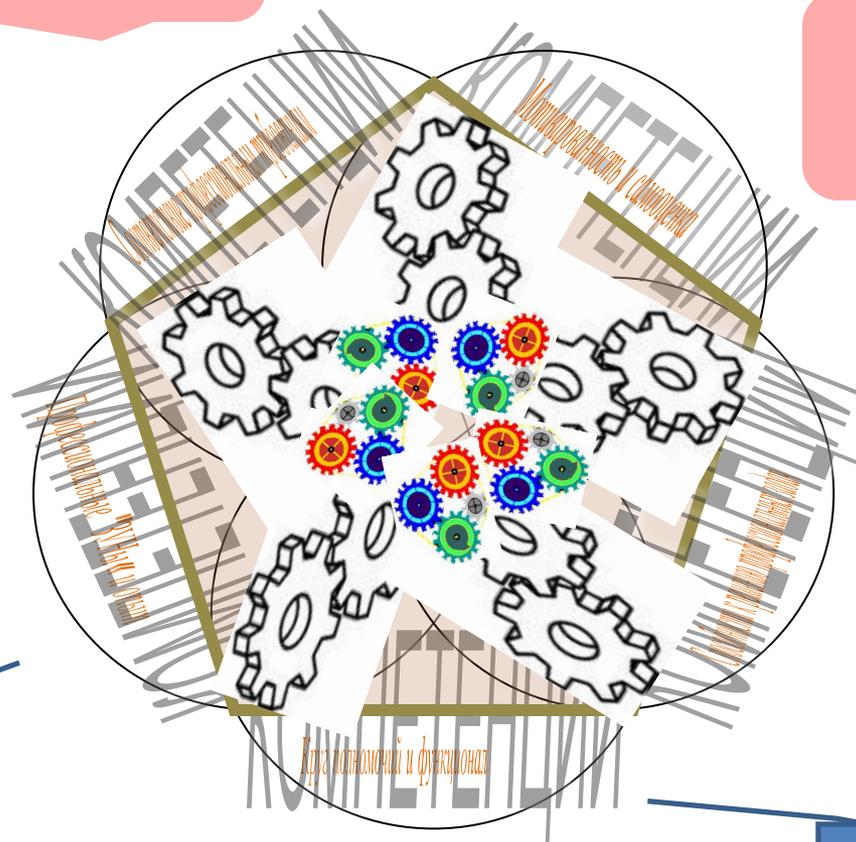
Компетентность как **ОЦЕНКА И САМООЦЕНКА УСПЕШНОСТИ** в совместной деятельности и мотивированность к совместной деятельности достижений

Компетентность как мотивированность к решению профессиональных задач и способность к самооцениванию и рефлексии своего вклада в совместную деятельность

Компетентность как проявленные способности и умения в **РЕШЕНИИ ЗАДАЧ** формирования организационной среды совместной деятельности

Компетентность как умение ставить и решать функциональные задачи и способность к пониманию (постановке и решению) общих задач совместной деятельности

Компетентность как **ДОСТИЖЕНИЕ** результатов в решении общих и функциональных задач



Компетентность как **ВЫЯВЛЯЕМЫЙ** в процессе аттестации уровень соответствия профессиональных знаний, умений и опыта требуемому уровню квалификации

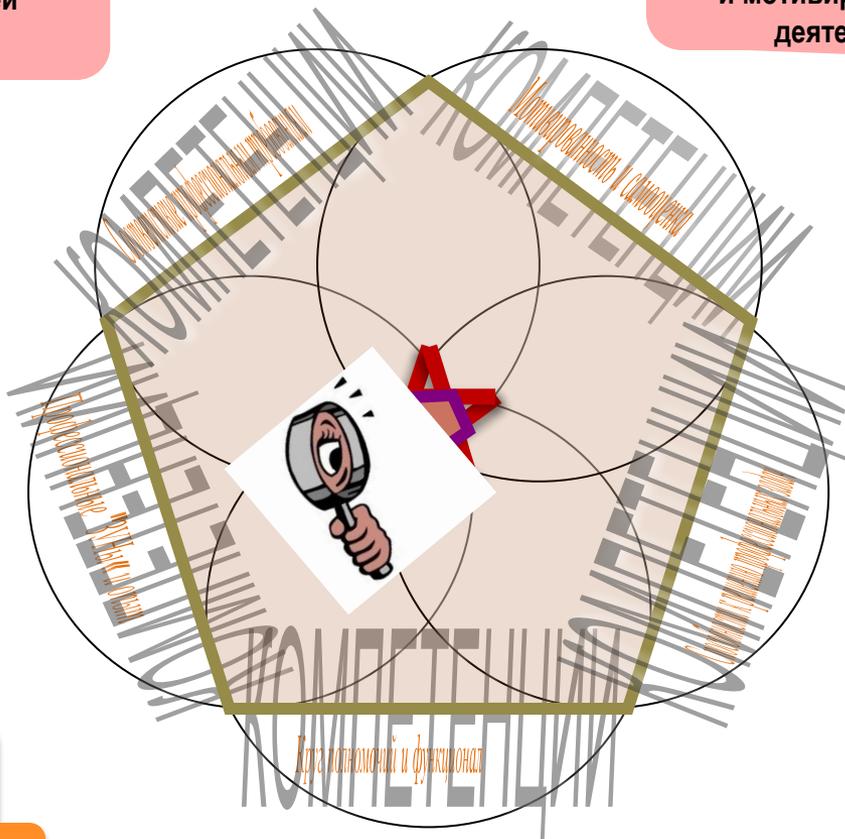
Компетентность как **ДОСТИЖЕНИЕ** определенного уровня квалификации в определенной должности

Компетентность как **ПРОЯВЛЕННЫЙ** в процессе выполнения функционала уровень овладения профессиональными знаниями и умениями, и обретенный опыт деятельности в конкретной должности

Компетентность как **МОТИВИРОВАННОСТЬ К САМООБРАЗОВАНИЮ** и проявленная ответственность за состояние своей квалификационной подготовки

Компетентность как **ОЦЕНКА И САМООЦЕНКА УСПЕШНОСТИ** в совместной деятельности и мотивированность к совместной деятельности достижений

Компетентность как **ДОСТИЖЕНИЕ** определенного уровня квалификации в определенной должности



Компетентность как проявленные способности и умения в **РЕШЕНИИ ЗАДАЧ** формирования организационной среды совместной деятельности

Компетентность как **ДОСТИЖЕНИЕ** результатов в решении общих и функциональных задач

Что должно включать в себя **компетентное действие** как основа **ОЦЕНКИ** деятельности?



3. Компетентность как оценка **ДОСТИЖЕНИЙ** процесса самообразования и ответственности за состояние своей квалификационной подготовки

МОТИВАЦИОННО-ОЦЕНОЧНАЯ «грань» компетентного действия

4. Компетентность как оценка и самооценка **УСПЕШНОСТИ** в совместной деятельности и мотивированность к совместной деятельности достижений

КВАЛИФИКАЦИОННАЯ «грань» компетентного действия

2. Компетентность как **ДОСТИЖЕНИЕ** определенного уровня квалификации в определенной должности

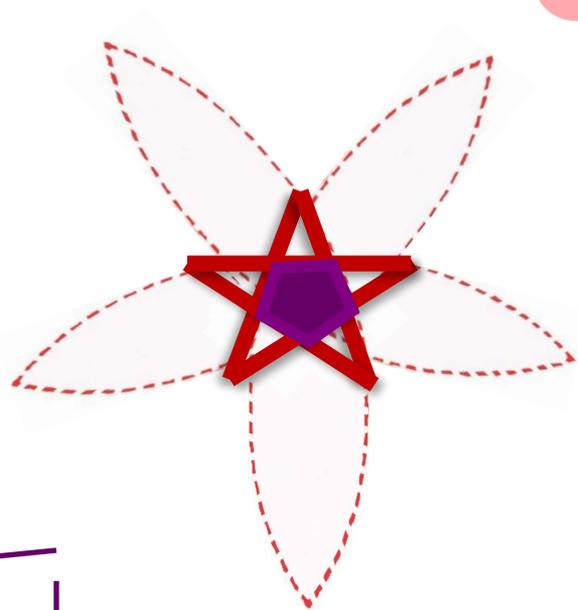
Организационно-социальная «грань» компетентного действия

5. Компетентность как проявленные способности и умения в **РЕШЕНИИ** задач формирования организационной среды совместной деятельности

РЕЗУЛЬТАТИВНАЯ «грань» компетентного действия

1. Компетентность как **ДОСТИЖЕНИЯ** в решении общих и функциональных задач

ЭФФЕКТИВНАЯ «грань» компетентного действия



КОМПЕТЕНТНОЕ ДЕЙСТВИЕ

Рефлексия
в действии

КОМПЕТЕНТНОЕ
ДЕЙСТВИЕ как
мобилизация
рефлексивного
потенциала личности

МОТИВАЦИОННО-
ОЦЕНОЧНАЯ
«грань»

ОРГАНИЗАЦИОННО-
СОЦИАЛЬНАЯ
«грань»

КВАЛИФИКАЦИОННАЯ
«грань»

РЕЗУЛЬТАТИВНАЯ
«грань»

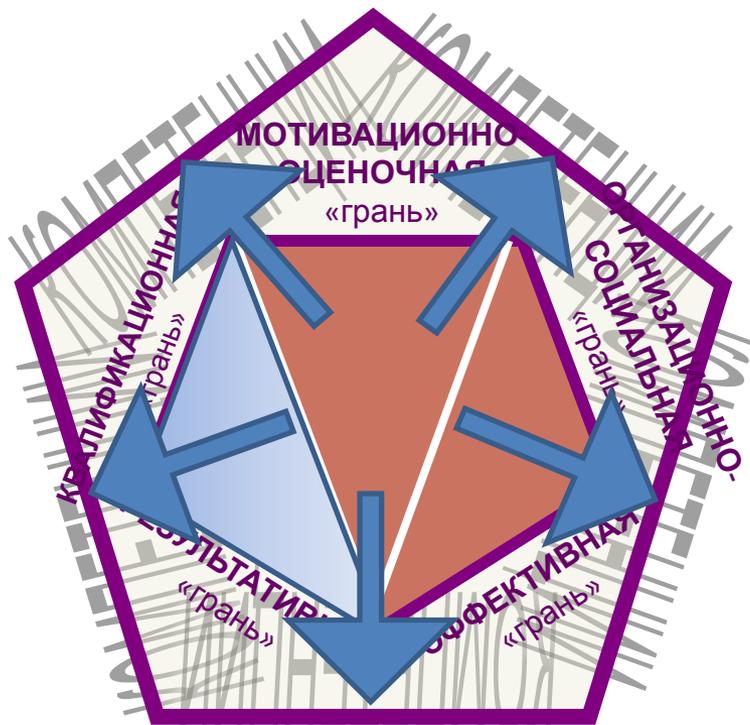
ЭФФЕКТИВНАЯ
«грань»

Предметные
(профессиональные)
знания в
действии

Социальные
знания в
действии

КОМПЕТЕНТНОЕ ДЕЙСТВИЕ
как мобилизация
профессиональных знаний
и выбор эффективного
решения

КОМПЕТЕНТНОЕ ДЕЙСТВИЕ как
мобилизация социальных
знаний и выбор эффективных
моделей поведения



КОМПЕТЕНТНОЕ ДЕЙСТВИЕ как
мобилизация
профессиональных знаний и
выбор эффективного решения

Предметно-знаниевая
КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Компетентность специалиста-управленца
проявляется в деятельности :

- как знание и понимание субъектом области своих полномочий и функциональных задач;
- как уровень профессиональных (предметных) знаний и умений, которые проявлены в процессе реализации своих полномочий и функциональных задач;
- как уровень соответствия профессиональным квалификационным требованиям к должности, знаниям, умениям и опыту деятельности;
- как проявленная мотивированность к расширению предметной и функциональной области знаний, готовность к непрерывному самообразованию в предметной области деятельности и уровень ответственности за состояние своей квалификации;
- как знание круга общих для ОУ и функциональных (по должности) задач и понимание их диспозиций на стратегическом, тактическом и оперативном уровнях реализации.



КОМПЕТЕНТНОЕ ДЕЙСТВИЕ
 как мобилизация **социальных**
знаний
 и **выбор эффективных моделей**
поведения

Социальная
КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Компетентность специалиста-управленца
 проявляется в деятельности :

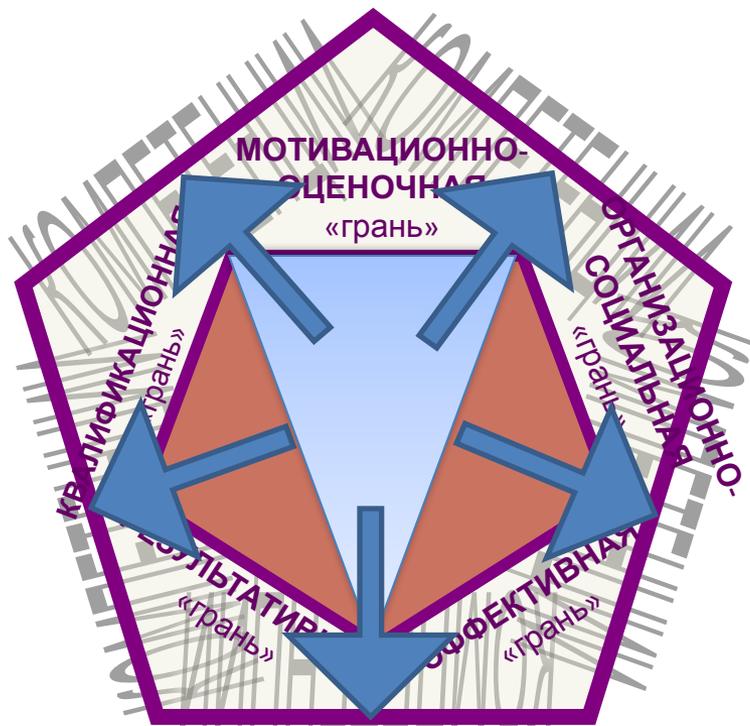
- как выбор адекватных ситуациям моделей поведения в процессе реализации полномочий и функционала;

- как обладание знаниями в области теории организационного поведения и практическими знаниями специфики организационной среды и проявленные умения организации межличностного и межгруппового взаимодействия;

- как уровень соответствия профессиональным квалификационным требованиям в области социальных коммуникаций;

- как готовность его к решению различного рода социальных проблемных ситуаций, мотивированность к конструктивному социальному взаимодействию и способность взять на себя личную ответственность в разрешении межличностных и межгрупповых проблем взаимодействия;

- как понимание общих для ОУ организационно-культурных задач формирования социальной солидарности и функциональных (по должности) задач организации конструктивного социального взаимодействия участников образовательного процесса



КОМПЕТЕНТНОЕ ДЕЙСТВИЕ
как мобилизация
рефлексивного потенциала
личности

Рефлексивная
КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Компетентность специалиста-управленца
проявляется в деятельности :

- как самоидентификация и самооценка своих возможностей в области полномочий и функциональных задач в управленческой должности;

- как самооценка уровня своих профессиональных (предметных и социальных) знаний и их оптимальности для решения функциональных задач в управленческой должности;

- как самооценка соответствия с квалификационными требованиями по исполняемой должности;

- как рефлексия мотивов и мотивированности, готовности и ответственности, проявленных в решении функциональных задач;

- как рефлексия общих и социальных задач деятельности ОУ и самооценка своего вклада в совместную деятельность самоидентификация своих возможностей в процессе решения этих задач на стратегическом, тактическом и оперативном уровне

**БЛАГОДАРЮ
за ВНИМАНИЕ!**

**Асмолова (Плахова) Любовь Мироновна,
профессор кафедры
управления персоналом МИОО,
asmolovalm@yandex.ru**