

Soft skills-based life-long learning 2055

КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ ПОРТФОЛИО ДЛЯ ОБРАЗОВАНИЯ
КАК МОДУЛЬНЫЙ ПРЕЕМСТВЕННЫЙ (ДОО-НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-СРЕДНЯЯ ШКОЛА-
ДОПОБРАЗОВАНИЕ) КОМПЕТЕНТНО ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ИНСТРУМЕНТ
ВНУТРИГРУППОВОЙ (САМО)ОЦЕНКИ, САМООБРАЗОВАНИЯ И САМОМОТИВАЦИИ НА
ОСНОВЕ САМОРЕФЛЕКЦИИ



Научный руководитель проекта: Кудрявцева Екатерина Львовна, к.п.н. (PhD), научный руководитель сетевых международных лабораторий «Инновационные технологии в сфере поликультурного образования» (ЕИ КФУ, УдГУ, БашГУ и др./Россия; Университет им. Масарика/ Чехия; Университет С. Баишева и др./ Казахстан; Университет им. Ю. Добрилы/ Хорватия; Прешов университет/ Словакия; Афинский университет/ Греция и др.); эксперт Федерального реестра научно-технической сферы РФ; эксперт АНО «Центр современных образовательных технологий», ekoudrjajtseva@yahoo.de

Learning by doing и все данные модуля «КАЛЕНДАРЬ-ПОРТФОЛИО ДОШКОЛЬНИКА»: см. конкурс 2017 г. (как и всю информацию о КПД – здесь не дублируется)

Learning by doing модуля «КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ ПОЛЕ ЛИЧНОСТИ»:

Крюгер Увэ Инго – председатель правления ОЦ ИКаРус (ФРГ), эксперт по инновационным технологиям и инструментам образования длиною в жизнь, автор «Умных сказок дядюшки Увэ» (изд-во «Билингва», в серии СКАЗКОТЕКА) и индивидуального модульного тренажера креативного мышления «Креативатор» (там же)

Мазунова Лидия Константиновна - д.п.н., проф., Башкирский государственный университет, mazunovalk@rambler.ru

Learning by doing модуля «КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ МЕНЮ»:

Бельцер Ирина Анатольевна - к.ф.н., доцент, PhD, руководитель студии «Lingvometropolia.Irina Beltser's Language Academy» и проекта «Английский на Крыльях Бабочки» (Израиль-Россия), Израиль, Dr.irina.beltser@gmail.com

Большух Татьяна Юрьевна - детский психолог, арт-терапевт (направление ФРИС - фрактальное рисование), Преподаватель РКИ, педагог раннего развития НТЦ-программы, Белград, Сербия, bolbuh-t@yandex.ru

Бубекова Лариса Борисовна - к.ф.н., доцент, заведующая международной лабораторией «Инновационные технологии в сфере поликультурного образования» (ЕИ КФУ), Елабуга, РФ, bular@yandex.ru

Гунчева Лилия Христова - учитель начальных классов школы № 104 ОУ «Захари Стоянов», София, Болгария, lguncheva@gmail.com

Казданян Сусанна Шалвовна – к.психол.н. (ВАК РФ, ВАК РА), доцент (ВАК РФ, ВАК РА), зав. кафедрой психологии Экономико-юридического университета им. А. Мкртчяна, г. Ереван, Армения, ведущий эксперт в области социальной психологии, skazdan@yandex.ru

Колокольчикова Людмила Владимировна - консультант по профессиям, автор развивающих мероприятий и интерактивных программ по профориентации подростков и взрослых (карьерный интернет-дневник <http://www.kolokolchikova.ru>), директор ООО «Кадровое агентство «Персона», автор интернет-проекта «Генератор должностных инструкций» (<http://www.personakadr.ru>), г. Курск, dir@personakadr.ru

Король Яна Валерьевна – магистр филологии, доцент, преподаватель немецкого языка как иностранного в Доме языков города Бамберг (ФРГ), преподаватель русского языка как второго родного детям билингам, первый председатель НКО «Немецкий объединяет», ФРГ yana@westner.de

Крутикова Анна Александровна - диплом специалиста с отличием по специальности «Филология. Русский язык и литература» Таврический национальный университет им. В.И. Вернадского, преподаватель русского языка и литературы (Лучший учитель Швейцарии 2007 г.), вице-президент Культурно-образовательного центра «Форум»; автор статей по педагогике, аргументативному дискурсу и преподаванию русского языка детям-билингвам, Швейцария krutikova.anna@mail.ru

Мазунова Лидия Константиновна, д.п.н., проф., Башкирский государственный университет, mazunovalk@rambler.ru

Макарова Марина – директор Пушкинского лицея, Мельбурн, Австралия, mmakarov@optusnet.com.au
Мирчук Марина Валентиновна - методист Городского методического центра Департамента образования и науки города Москвы, психолог, психодрамотерапевт, координатор молодежного клуба «Soft skills 2035», РФ, mirchukmv@mosmetod.ru

Новгородова Анжелика Михайловна - учитель-логопед, руководитель студии игровой логопедии «Словарики» и клуба «Талантикум», лаборатории игрового образования «Русс Лаб»; автор интерактивных программ по чтению, грамотности и развитию речи и «Спиральная Азбука», «Уроки Словариков», «Живая грамматика», «Школа глагола», «Русский 2.0», проекта по русскому языку «Открой русский!», Москва – Ульяновск, РФ, angelika8.8008@gmail.com

Разина (Чмелёва) Лидия Сергеевна - канд. психол. наук, доцент, Смоленский государственный университет, РФ, Lidia722@yandex.ru

Сандакова Марина Николаевна - педагог-психолог, преподаватель РКИ, основатель онлайн школы русского языка для детей-билингвов «Тибидабо», консультант по вопросам адаптации и интеграции мигрантов, последователь гуманной педагогики академика РАО, профессора Шалвы Амонашвили, formarinasandy@gmail.com

Суркова Жанна Станиславовна - организатор-координатор отделения дополнительного образования на русском языке при «Шарм Эль Шейх колледже», Шарм Эль Шейх, Египет, zvezda_73@mail.ru

Федотова Елена Алексеевна - преподаватель РКИ, руководитель центра русского языка и культуры «Ermete Cultura e Formazione» (Ломбардия, Италия), эксперт-переводчик Коммерческой палаты г. Милана, присяжный переводчик Миланского суда, Италия, asso.ermete@gmail.com, elenainspinelli@gmail.com

Фомина Анастасия Сергеевна - дипломированный специалист (филологический факультет Санкт-Петербургского Государственного университета, РФ); преподаватель РКИ в ассоциации «УЗЫ» в Монтини-лэ-Брётоннэ, Франция, nastasiaf@gmail.com

Марина Хайнрихс - социальный педагог-дошкольник в семейном центре г. Детмольд, Северный Рейн-Вестфалия (AWO-Kita&Familienzentrum Detmold), группа по развитию психомоторных способностей/психомоторная диагностика, ФРГ, marinaheinrichs@gmx.de

Австралия – Армения – Болгария – Германия – Египет – Израиль – Италия – Россия – Сербия – Франция – Швейцария, 21.03.2019



Основа - КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ ПОЛЕ ЛИЧНОСТИ (читается по горизонтали и по вертикали); для индивидуального и группового тренинга (10 +) , игровой формат; (само)рефлексия и наблюдение.

Состав КОМПЕТЕНТНОСТНОГО МЕНЮ:

- карточки с 49 базовыми и надстроечными компетенциями, составляющими 6 ключевых компетенций
 - карточки с определениями компетенций (интернациональные)
 - блоки самоопределения относительно каждой компетенции по образцу Европейского портфолио
 - блоки мини-проектов для отработки каждой компетенции
 - блоки блиц-теста для проверки сформированности компетенции (самопроверка)
- Возможна самостоятельная индивидуальная и групповая реализация.
- Рекомендовано при профориентационной, мотивационной работе с подростками 4 лет, рефлексивной работе при повышении квалификации и переквалификации взрослых. Также основа для диагностики и создания компетентностных профилей.

Скачать для распечатки по: <https://game2035.info/infografika/>

В VUCA-мире стандарты как образовательные, так и профессиональные из-за своей статичности утрачивают приоритет, уступая модульным и мобильным компетенциям. Поэтому основная идея – ознакомление с системой Компетентностного поля личности учащихся, начиная с 10-11 лет вплоть до осознанного использования данной системы для самоориентации и выработки индивидуального образовательного маршрута в любом возрасте (поскольку профориентация первичная происходит с 14 лет, а вторичная и последующие – в вузовский и поствузовский период – по статистике человек XXI века сменяет до 5 профессий в течение жизни, и поэтому важно регулярно согласовывать свой компетентностный профиль с профилем профессии и соотв. «прокачивать» его).

Многие взрослые, не говоря уже о детях и подростках, активно используя понятия, связанные с компетенциями личности XXI века, не всегда подразумевают под ними то, что заложено созданным их международным консорциумом. Причин тому несколько: начиная от разницы в понимании одного и того же слова, обусловленной различным набором и уровнем ЗУНов и компетенций отдельно взятой личности; и не заканчивая разнообразием переводческих трактовок понятий различными переводчиками-интерпретаторами. Компетентностное портфолио дает возможность, с одной стороны, ознакомиться с принятыми в международном профессиональном сообществе

описаниями понятий, входящих в Компетентностное поле личности; с другой стороны, сформировать индивидуальное отношение к реализации этих понятий в своей биографии – как ретроспективной (рефлексия), так и перспективной (создание индивидуального образовательного маршрута по Компетентностному полю личности при помощи Компетентностного меню) и соположить свой Компетентностный профиль с ожидаемым работодателем, требуемым профайлером или регламентируемым направлением деятельности, региональными особенностями и т.п.

Факторы, принятые в расчет при проектировании технологии внутриклассного (внутригруппового) индивидуализированного оценивания «Календарь-портфолио»:

1. Образование XXIго века – это непрерывный процесс (ср. «образование длиною в жизнь»), циклический по своей сути и направленный на обретение каждым участником компетенций менеджера в том направлении (направлениях), которые он сам видит для себя как «ключевые». Это означает:

- определение потенциала (направленности) одаренности в дошкольном возрасте и его развитие в начальной и средней школе с выходом на профориентацию в старшей школе;
- разработка индивидуального образовательного маршрута в рамках групповой образовательной деятельности, с учетом компетенций и лагун именно данного воспитанника и возможности принятия им на себя в различных ситуациях в образовательном пространстве ролей ученика и учителя;
- реализация самоактуализации личности (самообразование и мотивационная составляющая формального и неформального обучения).

Пирамида самоактуализации – как ЦИКЛИЧНАЯ (не линейная) программа формального и неформального обучения и (само)образования в их единстве
Цель – самоактуализация личности как становящийся процесс



Илл. 2: Треугольник самоактуализации личности (по Маслоу). От уровня ученика к уровню менеджера; цикличность развития и (само)оценки – в проектной деятельности (крайняя левая колонка) и самообразовании.

Следовательно, в системе внутриклассного оценивания должны быть учтены возможности: **А) (само)определения направленности одаренности (мотивационной активности, самомотивации, ключевых компетенций) учащегося;** **Б) отслеживание прироста компетенций в данном направлении;** **В) отслеживание общего развития ученика (в иных направлениях, не связанных с его ключевой/ ключевыми компетенциями).**

2. Компетентностно-обусловленные роли субъектов могут меняться в зависимости от ситуации (ученик может занять позицию тьютора или даже педагога; педагог может занять позицию тьютора или ученика и т.д.). Следовательно, в системе внутриклассного оценивания должны быть учтены возможности: **Г) самоконтроля ученика без участия педагога, взаимной проверки учащихся, взаимного (тандем-) мониторинга содержания между учениками и педагогами; аттестации педагогов путем соположения (например, в портфолио педагога) результатов внутриклассного контроля группы учащихся и одного ученика «вчера» и «сегодня».**

3. Практико-ориентированное образование и проистекающая отсюда модульность, мобильность, междисциплинарность контентов (в реальной жизни любое тематическое, предметное и т.д. членение субъективно и служит научно-исследовательским целям и задачам) **Д) междисциплинарное, практикоориентированное (на выработку и коррекцию индивидуального образовательного маршрута) внутриклассное оценивание.**

Процесс образования может происходить как в реальном, так и в виртуальном пространстве. При том, что виртуальное пространство 21го века глобально, многоязычно, поликультурно в большей степени, чем реальное; и характеризуется приростом информации (преимущественно квантитативным, а не квалитативно новым), в тысячи раз превосходящим объемы 20го века (увеличение контента в 2 раза прежде – в течение 50ти лет, сегодня в течение 2х-3х дней).

Реальное образовательное пространство – требует мобильных решений как в содержательном, так и в пространственном плане (т.к. в нем сосуществуют разновозрастные, разноуровневые группы учащихся с различным целеполаганием); основанных на сетевом сотрудничестве педагогов, учащихся и общества. Следовательно, в системе внутриклассного оценивания должны быть учтены возможности:

Е) оценивания способности «переключения»/ создания мобильных решений при обращении к онлайн- и оффлайн-ресурсам и их целенаправленного и в то же время разнообразного использования в сетевом сообществе с учетом актуальных потребностей конкретной целевой аудитории

4. Самомотивация как основа образования - **З) учет направленности самомотивации ученика (как направленности его потенциала одаренности и профориентированности) – оценивание через саморефлексию учащегося.**

5. Практическая направленность – **И) выход уже в процессе саморефлексии компетенции на ее использование и развитие.**

Теоретическая база модели внутригруппового индивидуализированного оценивания: В основу КПЛ положен анализ состава, описаний и аспектов реализации компетенций по итогам проекта DeSeCo (Definition and Selection of Competencies - Определение и выбор компетенций, <http://deseco.ch/>; призван определить те компетентностные области, которые важны сегодня и в прогнозируемом будущем); работы экспертной группы Всемирного экономического форума по долгосрочному исследованию компетенций по 100 странам мира (2015, New Vision for Education: Unlocking the Potential of Technology (http://www3.weforum.org/docs/WEFUSA_NewVisionforEducation_Report2015.pdf); некоммерческой организации «Partnership for 21st Century Learning» (или P21, www.p21.org), основанной в 2002 году для исследовательской деятельности и привлечения внимания общественности к проблеме формирования новых навыков в системе школьного образования (данные исследований и продукты 2011-2017 гг.); данные ЦПУП — Центра перепроектирования учебных программ (англ. CCR — Center

for Curriculum Redesign, <http://curriculumredesign.org/>; прежде всего, книги Чарльза Фейдла и коллег «Четырёхмерное образование» (http://nios.ru/sites/nios.ru/files/poleznoe/4D_Education_0.pdf), в которой предложен качественно иной, чем в XX веке подход к осмыслению и применению в школьном образовании компетенций; в сотрудничестве с проектом ОЭСР «Образование-2030» (<http://www.oecd.org/education/2030/>) эксперты ЦПУП проанализировали 32 модели компетенций из разных стран мира).

Описание модели внутригруппового индивидуализированного оценивания: КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ ПОРТФОЛИО XXI ВЕКА СОСТОИТ ИЗ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОЛЯ ЛИЧНОСТИ (КПЛ), БАЗИРУЮЩЕГОСЯ НА НЕМ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО МЕНЮ (КМ) ИЛИ КОМПЕТЕНТНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОГО КАЛЕНДАРЯ-ПОРТФОЛИО ДОШКОЛЬНИКА (КПД), И РЕЗУЛЬТИРУЮЩЕГО ИЗ НИХ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПРОФИЛЯ (ЛИЧНОСТИ, ПРЕДПРИЯТИЯ, ДОЛЖНОСТИ, СПЕЦИАЛИЗАЦИИ, РЕГИОНАЛЬНОГО и т.д.)

КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ ПОЛЕ (КПЛ) личности XXI века - это попытка системного моделирования пространства ближайшего развития личности (10+) с использованием инструментов геймофикации. В данном описании представлена III переработанная и дополненная версия КПЛ с учетом результатов международной апробации. **КПЛ III поколения** состоит из собственно собранного поля компетенций, пирамиды (само)актуализации личности, кубика (само)рефлексии (возможно также его автономное использование), 49 карточек формирующих компетенций и 6 карточек ключевых компетенций (причем, каждые 7 формирующих компетенций являются составляющими для 1 ключевой компетенции).

На лицевой стороне каждой карточки - текстовый материал (наименование компетенции) и иллюстрация (знаковая пикто-иллюстрация, отвечающая специфике восприятия поколения Z).

Оборотная сторона каждой карточки компетенции может быть чистой (при работе по выявлению личностных/индивидуальных смыслов игроков относительно компетенций) или содержать детализацию компетенции, обозначенной на лицевой стороне (при игре, направленной на первое знакомство с компетенциями XXI века, их установившимся прочтением в мировом сообществе).

Все 55 карт, расположенные на 6 уровнях и читаемые как по горизонтали, так и по вертикали, - образуют т.н. "компетентностное поле личности XXI века". Причем, 6 карт ключевых компетенций, стоящих после знака стрелки, являются "обобщающими" для карт своего ряда и реализуются в тренинге иначе, чем 49 карт формирующих компетенций. 6 рядов карт формирующих компетенций построены по принципу нарастания, усложнения признака (горизонтально слева - направо) и преемственности на интегративном уровне (сверху - вниз).

Компетентностное поле личности может служить для проведения индивидуальных и групповых тренингов и занятий, требующих от участников актуализации понимания и осознанного применения компетенций, - с использованием игрофикации. Процесс формирования индивидуальной компетентности по каждой из компетенций при этом проходит стадии: получения первичной информации (извне и на основе саморефлексии), выработки на ее основе присвоенного/усвоенного собственного знания, становления навыка, а затем и умения в повторяющихся ситуациях, и обретения компетентности; где компетентность – это способность к преобразованию навыка для применения его в нетипичной ситуации.

КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ МЕНЮ (КМ), разработанное на основе КПЛ, представляет собой систему опорных вариативных материалов (имеют характер образцов для возможного дополнения и замены самими пользователями) для индивидуальной и групповой "прокачки" (актуализации) личности относительно ее компетенций: начиная

от саморефлексии (в технологии Европейского языкового портфолио), через мини-проекты для обретения компетенции путем собственных действий и наблюдения - к блиц-реализации компетенций.

На каждом из уровней предлагается соответственно: 10 позитивных утверждений, сформулированных от имени 1 лица (Я) для оптимальной саморефлексии и ее фиксации в баллах (от 0 до 6 по каждому утверждению, максимум 60 баллов, необходимый минимум для прохождения - 45 баллов); 10 мини-проектов (задач для выполнения в течение 1 дня - 1 месяца; не оцениваются, способствуют осознанию состава и реализации компетенции) и 10 блицев (задач для выполнения в течение 1 минуты - 1 дня; не оцениваются, способствуют закреплению познанного в процессе мини-проектирования).

Результаты и продукты, получаемые в мини-проектах возможно использовать и вне работы с КПЛ, в регулярной профессиональной деятельности и бытовой сфере. Тем самым, Компетентностное меню отражает потребности и находит применение в реальной жизни индивидуума, что является еще одним мотиватором для его использования.

Как КПЛ, так и КМ можно использовать индивидуально и в группе, с тренером, наблюдателями и без них. Наиболее эффективно использование при диагностировании точек роста и точек экспертизы по КПЛ в целом и отдельным компетенциям у сотрудников организаций; проверке профпригодности кадрового состава или при приеме на работу новых сотрудников; при профориентационных и информационных мероприятиях (в т.ч. со школьниками, учащимися ССУЗов, дуальных институтов и студентами вузов, безработными); при мотивационных мероприятиях в дополнительном и профобразовании, а также регулярном обучении, в НКО (проекты на формирование отдельных компетенций), при формировании профиля специальности, фирмы, предприятия и пр. При этом возможна работа как со всем КПЛ в рамках КМ, так и с избранными группами компетенций и отдельными компетенциями. Формат проектной деятельности и игротренинга при обращении к КПЛ и КМ также способствует полифункционализации инструментов (в т.ч. развитию логики, памяти, внимания и концентрации, межкультурной коммуникативной компетенции и т.д.)

Для дошкольников и учеников начальной школы (0-7/8 лет) в состав КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОРТФОЛИО входит "Календарь-портфолио дошкольника" (КПД) (см. отдельную регистрацию в системе edrid.ru <https://edrid.ru/rid/217.015.938f.html>), готовится к апробации и компетентностно-ориентированный "Календарь-портфолио ученика начальной школы" (КПНШ) Тем самым Компетентностное портфолио охватывает все возрастные группы потенциальных пользователей, способствуя оптимальной реализации их образовательных потребностей (через саморефлексию, наблюдение и самомотивацию).

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ создается на основе Компетентностного поля и Компетентностного меню для представителей различных профессий, в первую очередь, не поддающихся прямому стандартизированию - узко-специализированных и междисциплинарных (объединяющих несколько профессий) направлений деятельности, - и заменяет собой или дополняет профстандарты, все меньше удовлетворяющие потребностям мобильного (быстро меняющегося) и глобального (требующего адаптивных методов описания и соизмерения именно компетенций, полученных в разных странах мира в результате прохождения различных образовательных процессов) VUCA-мира. Разработка Компетентностного профиля происходит каждый раз под заказ: как в целях профориентации, профрекрутинга, консультации по кадровой политике (например, что необходимо для человека, собирающегося работать в данном профнаправлении с т.з. потенциального работодателя), так и в целях повышения квалификации и переквалификации, тренингов

для "прокачки" компетенций (путем самоопределения и выявления точек роста при понимании специфики уже реализуемой деятельности). Заказчиками Компетентного профиля т.о. могут быть как профайлеры, сотрудники бюро по найму, работе с персоналом, управленцы и т.п. (подбор, диагностика, прокачка персонала), так и школы, ССУЗы, профтехучилища, институты и университеты (в первую очередь, дуальные) (профорientация, консультирование по необходимым образовательным программам по результатам диагностики учащихся и выпускников и т.п.) и сами работники предприятий, фирм, ведомств, образовательных организаций (саморефлексия, консультации по улучшению производительности, эффективности труда, смене работы и т.п.). Компетентностный профиль - гибкий, мобильный, модульный инструмент, реализующий непосредственную связь между работодателем, рынком труда и занятости, направлением деятельности в его современном виде, сотрудниками (потенциальными и реальными) в региональном, страновом, международном контекстах (по выбору пользователя).

Для дошкольников и учеников начальной школы Компетентностный профиль создается на основании заполненного Календаря-портфолио дошкольника (соотв. Календаря-портфолио ученика начальной школы) и направлен на выявление как точек роста (при подготовке к школе и переходе в среднюю школу), так и точек и зон экспертизы (потенциальной одаренности - у дошкольников; реализации потенциала одаренности и путей ее развития - у учащихся начальной школы; с целью выбора соответствующего направлению одаренности ребенка учебного заведения следующей ступени).

Основная цель, ради которой было создано Компетентностное портфолио, - **систематизация представлений о взаимосвязях и взаимодействии не только различных элементов Компетентностного поля между собой** (того, как связаны друг с другом многочисленные требуемые сегодня от человека XXI века знания, умения, навыки и компетенции), но **и их практическое отражение и приложение к биографии каждого отдельно взятого человека или предприятия или отрасли/региона.**

Т.о. модель позволяет объединять точки зрения на одного субъекта образовательного процесса его самого и всех других участников; проводить **регулярный и итоговый внешний и самомониторинг развития**, используя разнотиповой инструментарий (листы наблюдения, маршрутную карту развития, игровые (неявные, неконтролирующие) тесты и пр.). Все это – включено в непрерывный процесс образования длиною в жизнь и не является оторванной от его протекания дополнительной документацией (вырастает из текущего образовательного процесса и неразрывно связан с ним как один из его продуктов), загружающей педагога и ребенка.

Вебинары: Календарь-портфолио дошкольника (ФИРО) - <https://www.youtube.com/watch?v=Ju5cfWoAxIU>

Компетентностное поле личности как система (введение) - https://www.youtube.com/watch?v=yEWW75DhjSg&feature=youtu.be&fbclid=IwAR0gmgjrBE5oUCyfZElhOixDuZQncPbIdlg2eSbJ_ARfTJ7rra9A4why_-c

Как создается и используется Компетентностное меню (введение) - <https://www.youtube.com/watch?v=FGjVrLOAwLU>

Опыт применения модели

Основные результаты: В результате использования «Компетентностного поля личности XXI века» происходит: **деятельностное осмысление** на основе (само)рефлексии личности или коллектива ближайшей зоны своего развития; прогнозирование и реализация пошаговой самоактуализации для достижения следующего компетентностного уровня (горизонтального и вертикального); понимание сущности

перехода ЗУНов в компетенции (в т.ч. на основе пирамиды самоактуализации личности) и состава компетенций ("авторизация"/индивидуализация состава как детализация общепринятых параметров, "примерка" их индивидуумом на себя); деятельностный структурированный подход к компетенциям (вместо абстрактного; т.к. компетенции не есть абстракции) и т.д. **Поскольку человек способен (мотивирован) развиваться лишь в том направлении, которое доступно его пониманию. "Компетентностное поле личности XXI века" позволяет актуализировать** (в т.ч. благодаря визуализации в кросс-культурном контексте, саморефлексии и групповой рефлексии) **существующие у индивидуума смыслы и показать ему пути их развития.**

В результате использования «Компетентностного меню» и «Компетентностных профилей» учащихся средней и старшей школы/ССУЗа/техникума/вуза//сотрудников компаний и фирм//ищущих работу реализуется: более целенаправленный отбор персонала и его специализация с учетом наличествующих точек экспертизы на КПЛ; развитие персонала при появлении новых «вызовов» организации (нового поля/направления деятельности); системные профориентационные мероприятия с возраста 14 лет и последующее распределение учащихся по организациям среднего специального или высшего образования с учетом их КПЛ; помощь в ориентации представителей поколений X, Y в требуемых от них ЗУНах относительно компетентностного подхода... вплоть до реорганизации системы образования длиной в жизнь, труда и занятости как компетентностно-ориентированной в замен стандартизированной по образцу XX в. (описание необходимых компетенций как основа портрета сотрудника XXI века).

В результате использования «Календаря-портфолио» как основания для «Компетентностного профиля» дошкольника/ученика начальной школы происходит: выявление как точек роста (при подготовке к школе и переходе в среднюю школу), так и точек и зон экспертизы (потенциальной одаренности - у дошкольников; реализации потенциала одаренности и путей ее развития - у учащихся начальной школы; с целью выбора соответствующего направлению одаренности ребенка учебного заведения следующей ступени).

Области применения модели:

Профайлинг: диагностики профпригодности и потенциала личности в различных сферах деятельности; отбор и диагностика персонала; формирование кадрового резерва; создание и модификация описаний компетенций с учетом требований заказчика и т.д.

Психология: тьюторинг и консультирование по кадрам и по профильной (само)диагностике организации (предприятия, образовательной организации и пр.); работа с одаренными лицами и лицами с ОВЗ для выстраивания индивидуальных образовательных маршрутов при компетентностном подходе; создание компетентностных профилей людей с определенными ОВЗ для помощи в их интеграции в общественную и профдеятельность (например, компетентностный профиль человека с синдромом Аспергера, с ЗПР...)

Педагогика (с дошкольной до андрагогики, в т.ч. среднее специальное, профобразование): игрофикация/ геймификация в системе формального, неформального и самообразования; проверка потенциала одаренности и его реализации (д/с, начальная школа); выбор специализации учебного заведения (на основе созданного компетентностного профиля личности); тренинги на самоактуализацию и самоопределение личности и коллектива относительно компетенций XXI века для представителей различных сфер деятельности и различных возрастных групп; в составе тренингов по профориентации, а также профподготовки и -переподготовки; проектная

образовательная деятельность в школе, вузе, ССУЗе и т.д., профпрактика; профориентированная (само)диагностика; и др.

Также полезно при сетевом взаимодействии предприятий и целых отраслей производства с образовательными организациями всех типов (от школ, ССУЗов, вузов до занимающимися переподготовкой кадров), отвечающих современным (меняющимся) требованиям данного предприятия/отрасли (как инструменты оптимальной, быстрой адаптации программ подготовки к актуальным требованиям производства, проверки программ подготовки и слушателей/учащихся, повышения квалификации и переквалификации - в прозрачной системе).

Основные стадии модернизации: Основные изменения вносились после первичной апробации 2017-2018 г. в состав Я-компетенции как базовой ключевой: 1) физическая и эмоциональная компетенции объединены (в надстройке есть эмоциональный интеллект, т.о. снято дублирование на базовом уровне); 2) дана совмещенность образовательной и профкомпетенций при приоритете для каждого возраста одной из них; 3) введены мотивационная и антикоррупционная компетенции как основные для формирования мобильной личности XXI века.

В 2018 г. после создания, апробации и внедрения «Компетентностного поля личности» как автономного тренинга для молодежи и взрослых, возникла необходимость разработки «Компетентностного меню» (для 10/11 – 17/18 лет), что и было реализовано в три стадии (а) Блок саморефлексии б) Блок мини-проектов в) Блок блицев).

По результатам внедрения «Компетентностного меню» планируется создание «Компетентностных профилей профессий» совместно с ведущими организациями в каждом профнаправлении – с целью оптимизации профориентации подростков, молодежи и переквалификации 30+.

Валидность инструментария оценивания: Валидность инструментария комплексного практикоориентированного оценивания подтверждается его использованием в системе регулярного (средняя и старшая школа) российского и международного образования, дополнительного образования, андрагогики. «Календарь-портфолио» имеет сертификат соответствия методическим, педагогическим и эргономическим требованиям РФ № РОСС RU.И1052.04 ЖЖХ0 092 от 2 октября 2015 г. (действителен до 2 окт. 2020 г.) и патент РФ от 21.01.2017 № 217.015.938F

Для остальных инструментов на данный момент подана заявка на сертифицирование. Регистрация патента пройдена успешно: Патент РФ на модель, промышленный образец и продукцию от 14.02.2019 № 219.016.ba76

Новизна и инновационная составляющая: Специфика технологии – в ее модульности (портфолио как технология), интерактивности и легко адаптируемом под конкретные целевые группы характере контента. Не требует специального кадрового обеспечения. Возможна индивидуальная и групповая работа с различным целеполаганием участников.

Опора на компетенции (индивидуальные) учащегося как основание его самомотивации – с развитием в системное самообразование длиною в жизнь; и на игровую (ДОО-начальное образование) и проектную (средняя-старшая школа-вуз-поствузовское (само)образование) деятельность.

Особые свойства / Отличительные характеристики: Соответствие компетентностному подходу в образовании длиною в жизнь и профдеятельности; междисциплинарность, модульность, учет кросс-культурного контекста использования, простота использования (не требует специальной профподготовки и оборудования), экономичность (финансовая) при использовании и тиражировании; многофункциональность использования в различных возрастных и профессиональных

группах; на любом языке (нет ограничения по этнолингвокультурному признаку). Аналогов в мире нет.

Потенциал прикладного применения (добавочная полезная стоимость инноваций, масштабируемость): Возможно адаптировать для любой предметной области. Используется в настоящее время как технология для различных целевых аудиторий (на междисциплинарном уровне с ДОО до андрагогики). Перспективные направления применения для дальнейших исследований и разработок: Возможно применение при использовании КПЛ количественных методов для моделирования структуры сознания личности, исходя из ее компетентностного поля. Работая с КПЛ в реальном времени с испытуемыми, можно и нужно статистически обрабатывать полученные данные и, исходя из этого, получать информацию о месте конкретной компетенции в структуре всех компетенций личности (в т.ч. как представителя определенной этно-, гендерной, социо-, поколенческой культуры и профессии; ОВЗ) и/или в структуре компетенций определенных профессий, предприятий, отраслей и т.п. Чтобы затем использовать топологические методы для анализа структуры самого поля (существует предположение, что, также как и в случае с концептами, структура у КПЛ будет похожей).

Библиография по теме

Календарь-портфолио дошкольника/ Сост. Е.Л. Кудрявцева; авт. Е.Л. Кудрявцева, А.А. Тимофеева, Ю.Ю. Данилова, Д.А. Салимова, Л.Б. Бубекова. – Рига: RetorikaA, 2015. – 420 стр. ISBN 978-9984-865-84-3 (по лицензии для РФ – изд-во «Диалог», Уфа с 2015 г.)

Компетентностное поле личности/ авт. Екатерина Кудрявцева, Увэ Инго Крюгер. – Уфа: Диалог, 2018. - <https://talentdeti.com/itempage/49>

РИД: Комплексный образовательный психолого-педагогический ресурс "Календарь-портфолио" (<https://edrid.ru/rid/217.015.938f.html>)

РИД: Компетентностное портфолио XXI века (Компетентностное поле, Компетентностное меню, Компетентностный профиль): <https://edrid.ru/en/rid/219.016.ba76.html>

<https://kpfu.ru/kompetentnostnoe-portfolio-xxi-veka-358099.html>

Статьи (более 20 статей) - на: <http://istina.msu.ru/profile/katerina73/>

Один из отзывов о внедрении «Компетентностного меню» ФБ: <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=2125599850866086&set=gm.2258746584339505&type=3&theater&ifg=1>

По требованию всё может быть выслано в полном объеме.