

МРНТИ 14.01.11

## КӘСІБИ ҚҰЗІРЕТТІЛІК: МӘНІ ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАЛАРЫ

*Г.К. Накыпова*

6D010300 - «Педагогика және психология» мамандығының PhD докторанты  
Қорқыт Ата атындағы Қызылорда мемлекеттік университеті,  
Қызылорда қ., Қазақстан, e-mail: gulnur\_8220@mail.ru

Кәсіби құзіреттілік теориясы мәселесі елдің экономикалық және әлеуметтік даму шарттарын қалыптастыратын маңызды фактор болып табылады. Кәсіби құзіреттілік бұл нақты ахуалдарда бұдан бұрын өткен тәжірибелер негізінде кәсіби шешім қабылдау қабілеті саналады. Берілген мақалада кәсіби құзіреттілік түсінігінің мәні мен негізгі қағидалары зерттелген. Зерттеу жұмысында педагогика және психология ғылымдарында қалыптасқан тұжырымдамалар қарастырылады. Жұмыстың тәжірибелік маңыздылығы мынада: кәсіби құзіреттілік түсінігі құрылымданды және жүйеленді, педагогикалық және әлеуметтік-психологиялық тұжырымдарға ерекше назар аударылды.

*Түйін сөздер:* кәсіби құзіреттілік, тұлға, маман, білім, шеберлік

Технологиялық инновациялар және еңбекті ұйымдастырудың жаңа түрлерінің енуі, нарықтағы тұрақсыздық барысында туындаған өзгерістер кәсіби құзіреттілік түсінігіне мән беруді талап етіп отыр. Қазіргі шарттарда өз кәсібінің нағыз иегерін қалыптастыру білім, қабілет пен дағдылар жүйесі, кәсіби құзіреттілік, маманның дара қасиетін айқындаумен байланысты. Еліміздің еуропалық ғылыми және білім беру кеңістігіне енуі жоғары білім жүйесінде көптеген өзгерістерге әкелді. Сондықтан кәсіби құзіреттілік түсінігі қазіргі замандағы жетекші педагогикалық теорияға айналды.

Бүгінгі таңда кәсіби құзіреттілік ұғымына бүкіл қоғам ерекше назар аударып отыр. Бұл кәсіби даярлық бойынша ескі жүйенің қазіргі заман талабына сай өзектілігін жоғалтуына байланысты деп ойлаймыз. Заманауи шарттарда әрбір ел үшін еңбек ресурстарының кәсіби деңгейі бойынша көрсеткіштер маңызды мәселеге айналды. Барлық ғылым салаларында кәсіби құзіреттілік ұғымын кешенді түрде талдауға ұмтылыстар жасалуда. Дегенмен, қазіргі ғылымда кәсіби құзіреттілік түсінігіне байланысты нақты анықтамалардың қалыптаспағандығын да айта кеткеніміз жөн. Сондықтан берілген мәселенің мәні мен негізгі қағидаларын талдау басымдығы мол міндет болып табылады.

Жалпы кәсіби құзіреттілік түсінігі бойынша зерттеулерге Ресей ғалымдары көп назар аударғандығы байқалады. Тақырып бойынша зерттеулер ХХ ғасырдың 90-жылдарынан бастап кеңінен таралғаны көрініп тұр.

А.К. Маркова кәсіби құзіреттіліктің төрт түрін көрсетеді:

- арнайы немесе қызметтік кәсіби құзіреттілік қызметті жоғары кәсіби деңгейде игеруді сипаттайды және арнайы білімнің болуымен қатар, оны тәжірибеде қолдану шеберлігін қамтиды;
- әлеуметтік кәсіби құзіреттілік кәсіби байланыс барысындағы қауымдастықта қабылданған бірлескен кәсіби қызмет пен ынтымақтастық тәсілдерін игеруді сипаттайды;
- жеке кәсіби құзіреттілік өз болмысын көрсету және өздігінен даму тәсілдері, кәсіби өзгерістерге қарсылық таныту құралдарын игеруді сипаттайды. Мұнда маманның өз кәсіби қызметін жоспарлау, шешімді жеке қабылдау, мәселені көру қабілеті де жатады;
- дербес кәсіби құзіреттілік өзін-өзі реттеу, кәсіби өсуге даярлық, кәсіби тозуға ұшырамау, тұрақты кәсіби ынталану тәсілдерін игерумен сипатталады [1; 34].

С.А. Дружиловтың [2; 33] ойынша, кәсіби табыстылыққа жету кәсіби құзіреттілікті қажетті деңгейде қалыптастырумен байланысты. Кәсіби оқыту алдағы уақыттағы кәсіби құзіреттілік негіздерін қалыптастыру ретінде қарастырылады. Ол жаңа материалдармен алғашқы танысу (кәсіби білім, тұжырымдамалар, дағдылар) кезеңінен бастап қалыптасқан кәсіби құзіреттілікпен аяқталатын кәсіби оқыту үрдісін сипаттайтын төрт кезеңді атап көрсетеді.

Бірінші кезең: *ойланбайтын біліксіздік* – адамда қажетті білім, шеберлік, дағдылардың жоқтығы және ол табысты қызметке қажетті талаптарды білмейді. Бұл кезең келесі кәсіби өзін-өзі бағалаумен сипатталады: «Мен білмейтінімді білмеймін». Адам атқарып отырған қызметіне қажетті білімі, шеберлігі, дағдылардың кемшіліктерін білген жағдайда екінші кезеңге өтеді.

Екінші кезең: *саналы біліксіздік* – адам кәсіби білімі, шеберлігі, дағдылардың жетіспеушілігін сезінеді. Мұнда екі нәтиже шығуы мүмкін: конструктивтік (тұлғалық және кәсіби белсенділіктің көрінісі), деструктивтік (әлеуметтік селқостықтың түрі).

Конструктивтік жол субъектінің өз кәсіби біліксіздігін сезіну арқылы жетіспейтін кәсіби білім, шеберлік, дағдыларды иелену бойынша ынталандыруды арттыруды қамтиды. Деструктивтік нәтиже алдағы уақыттағы кәсіби оқытуға кедергі келтіретін өз күшіне сенімсіздік, психологиялық жайсыздық, мазасыздықтың артуы секілді сезімдердің пайда болуына әкеледі. Екінші кезең үшін «Мен білмейтінімді білемін» түсінігі тән.

Үшінші кезең: *саналы құзіреттілік* – адам өз кәсіби білімі, икемділігі мен дағдылары құрылымға енетітін және осы қасиеттерді тиімді пайдалана алатынын біледі. Үшінші кезең үшін кәсіби өзін-өзі бағалаудың мына түрі сәйкес келеді: «Мен білетінімді білемін».

Төртінші кезең: *ойланбайтын құзіреттілік* – кәсіби дағыдалар толықтай бірігіп, мінез-құлыққа орныққан; кәсіпқойлық тұлғаның бөлігі болып табылады. Құзіреттіліктің бұл түрі шеберліктің деңгейін көрсетеді. Дегенмен, осы кезеңде кәсіби өзгерістің орын алу қауіптілігі жоғары.

А.С. Роботова редакциялығында жазылған еңбекте кәсіби құзіреттілік кәсіби қызметті жүзеге асырудағы маманның теориялық және тәжірибелік даярлығының бірлігімен сипатталады [3; 66].

А. Дорофеев [4; 31-32] кәсіби құзіреттіліктің төмендегідей қырларына мән береді:

1. Біліктіліктің өзектілігі (кәсіби саладағы білім, шеберлік пен дағдылар, кәсіби қызметті жүзеге асыруға қажетті және жеткілікті заманауи компьютерлік технологияларды игеру қабілеті).

2. Когнитивтік даярлық (әрекет деңгейінде жаңа білім, жаңа құралдар, жаңа ақпараттық және компьютерлік технологияларды игеру шеберлігі, ақпараттық тапшылықты айқындау, қажетті және жеткілікті ғылыми ақпараттарды іздеу мен игеру қабілеті, үйрену және өзгені үйрету шеберлігі).

3. Коммуникативтік даярлық: ана тілі мен шетел тілін білу, базалық және сабақтас ғылымдар мен салалардың түсініктік аппараты мен лексикасын қолдану қабілеті, байланыс техникасы мен технологияларын игеру, патент, авторлық құқық алу негіздері, еңбек қатынастарының құқықтық саласы, кәсіби қатынастардың іскерлік этикасы мен ұжымды басқаруды білу, демократиялық және авторитарлық басқаруды үйлесімді түрде қолдану шеберлігі, пікірталас жүргізу, өз шешімін вербальды, бейнелік түрде ынталандыру және қорғау.

4. Өндірісті оңтайландыру мен ізгілендіру мақсатында техникалық-экономикалық, экологиялық-бағдарлық талдау әдістерін иелену.

5. Креативтік даярлық – белгілі міндеттерді шешуде жаңа тәсілдер ізденісінің қабілеті немесе кәсіби және сабақтас салаларда жаңа міндеттерді қою және шешу.

6. Рухани, саяси, әлеуметтік және экономикалық үрдістерге сәйкес кәсіби сала мен техносфераның даму қағидалары мен негізгі бағыттарын түсіну.

7. Кәсіби жетілу мұқтажы, ұмтылысы мен даярлығы, корпоративті өзін-өзі тану мен жағдай жасау.

8. Жоғары өзін-өзі бағалау барысындағы жауапкершілік, мақсаттылық, табандылық, төзімділік, талапшылдық және өзіне сын көзбен қараушылық секілді кәсіби маңызды тұлғалық қасиеттер.

В.И. Волынкиннің пайымдауынша, кәсіби құзіреттілік бұл психикалық және тұлғалық (кісілік) қасиеттердің үйлесімі, мұндай психикалық және тұлғалық (сезімталдық) күй өздігінен және жауапкершілікпен әрекет етуге мүмкіндік береді. Бұл нақты еңбек қызметін орындаудың қабілеттілігі мен шеберлігі [5; 232].

Е.А. Гнатышина маманның кәсіби құзіреттілігі ұғымын кәсіби қызметті тиімді жүзеге асыру қабілеті және бұл үрдісте үздіксіз өзін-өзі дамытуға даярлығы ретінде айқындайды [6; 62]. Аталмыш еңбекте ол түсінікке мынадай анықтама береді: «когнитивті, операциялы-технологиялық, мотивациялық-еріктік және коммуникативтік құрамдастар жиынтығын, кәсіби қызметті тиімді орындау қабілеті деңгейін көрсететін, қозғалыс, кәсіби еңбектің ғылымды

қажетсіну деңгейінің артуы мен оның нәтижесі үшін жеке жауапкершілігінің өсуін құрайтын полиаспектілі сипаттама» [6; 68].

Р. Гурина [7; 82-83] өз еңбегінде кәсіби құзіреттіліктің шектік сипаттамалық белгілерін көрсетеді:

**Кәсіптік бейімделу.** Кез келген қызметке бейімделу тұлғаның танымдық, мотивациялық-құндылықтық және эмоционалды-еріктік салаларын қайта құруға бағытталып, оның жылдамдығы және нәтижелерімен айқындалады. Құзіреттіліктің негізін осы салалардың құрылымдық компоненттері құрайтындықтан бейімделу кәсіби құзіреттіліктің шектік сипаттамасынң негізі ретінде көрініс табады. Демек, жас маманның кәсіпорын шарттарына бейімделуі оның кәсіби құзіреттілігінің шектік сипаттамасы болып табылады. Бұл тұста бейімделу құзіреттіліктің барлық құрылымдық компоненттерін қамтиды.

**Үмітті жүзеге асыру.** Құндылықтарға сүйенген үмітті жүзеге асыру құзіреттіліктің мотивациялық-құндылықтық компонентін көрсетеді. Мұның мынадай дәлелдері бар:

1. Ортаға тұлғаның әлеуметтік-кәсіби бейімділігі тұлғаның сұранысы мен белгілі бір қызметтің талаптары арасындағы сәйкестілікті көздейді. Тұлға өзінің әлеуметтік қажеттіліктері мен үмітін толықтай қанағаттандырады. Демек, жаңа шарттарда тұлғаның бейімделуі мен үмітті жүзеге асыру арасында өзара байланыстар бар.

2. Маманның құзіреттілігі еңбек қызметі процесіндегі үмітті жүзеге асыру дәрежесімен бағалануы ықтимал.

3. Бір мамандықтың өкілдері жұмыс, кәсіби қызмет қатынасында ортақ құндылықтар мен үміт құндылықтарын иеленеді. Сондықтан бітірушілердің үмітін жүзеге асыру олардың кәсіби құзіреттілігінің көрсеткіші саналады.

**Өндірістік үрдісте мәселелердің болуы** кәсіби құзіреттіліктің үшінші шектік сипаттамалық белгісі болып табылады. Ол кәсіби қызметте қиындықтарды жеңу мінез-құлық дағдылары мен тәжірибелерінің болуы немесе жоқтығын айқындайды.

**Еңбек нарығындағы бітірушінің бәсекеге қабілеттілігі** білім беру мекемесі түлегінің кәсіби құзіреттілігінің қосымша шектік сипаттамалық белгісі болуы мүмкін. Бәсекеге қабілеттіліктің сапалық көрсеткіші ретінде білім беру мекемесі бітірушісінің жұмысқа қабылдануы саналады. Көп жағдайда жұмысқа қабылдау әңгімелесу және конкурстық іріктеу арқылы жүргізіліп, алдына қойылған мақсатқа жетуді айғақтайтын құзіреттіліктің эмоционалды-еріктік құрамдасын көрсетеді.

И.М. Карицкая [8; 57-58] әлеуметтік-кәсіби құзіреттілік терминін қолданады. Ол әлеуметтік-кәсіби құзіреттілікті төрт бөлімге бөледі:

Базалық:

- зияткерлік-қамтамасыз етуші (даму нормалары деңгейіндегі негізгі ойлау операциялары). Осы блокқа сәйкес дамудың нормасы ретінде ЖОО бітірушісі анализ және синтез; салыстыру; жүйелендіру; шешім қабылдау; болжау; ұсынылған мақсатқа сәйкес қимылдар нәтижелерінің қатыстылығы секілді ойлау әрекеттерін иеленуі керек.

Тұлғалық шеңберіндегі адамға тән жауаптылық, жинақылық, мақсаттылық секілді тұлғалық ерекшеліктер.

Әлеуметтік:

- адамның әлеуметтік қамсыздандырудағы өмір-салты мен өзге адамдар, топтар, ұжыммен өзара қимылдардың баламалылығы. Осы блокқа сәйкес бітіруші мынадай қабілеттерді иеленуі керек:

- өз өмірін салауатты өмір салты әлеуметтік маңызы бар ұсыныстарға сай ұйымдастыру;  
- жатақханада азаматтың құқықтары мен міндеттерін басшылыққа алу;  
- өз мінез-құлқында болмыс (өмір), мәдениет, әлеуметтік өзара қимылдар құндылықтарын басшылыққа алу;

- өзін-өзі дамытудың (өзін-өзі кемелдендіру) келешек ізденістерін құру және жүзеге асыру;

- иелену үрдісінде білімді біріктіру және әлеуметтік-кәсіби міндеттерді шешу барысында қолдану;

- адамдармен ынтымақтастықта болу, басқару және бағыну;
- ана тілі мен шет тілінде ауызша және жазбаша түрде араласу;
- қалыпсыз ахуалдарда шешімді табу;
- әлеуметтік және кәсіби міндеттерді шығармашылық тұрғыда шешуді табу;
- ақпаратты қабылдау, сақтау, өңдеу, тарату және қайта құру (кітапхана каталогтары, ақпараттық жүйелер, Интернет, электронды пошта және т.б.).

Кәсіби:

- кәсіби қызметті орындаудың баламалығын қамтамасыз етеді. Осы блокқа сәйкес бітіруші мамандық, бағытталу бойынша кәсіби міндеттерді шеше алуы керек.

Е.В. Василевская [9; 98] ғылымда құзіреттілік және кәсіби құзіреттілік түсініктерін алты бағытта қарастырылып жатқандығын дәйектейді:

1) «кәсіби құзіреттілік» категориясы «мәдениет» категориясына ара қатыстылығы басым және тұлғаның дамуы, оның білімділігі мен тәрбиелілігінің нәтижесі ретінде қарастырылады (Е.В. Бондаревская, Б.С. Гершунский, А.И. Пискунов, Е.В. Попова, Н. Розов және т.б.);

2) кәсіби құзіреттілік сапа, шеберлік жүйесі ретінде түсіндіріледі (Т.Г. Браже, Н.И. Запрудский және т.б.);

3) кәсіби құзіреттілікті қалыптастыру мақсатындағы кәсіби даярлық пен қайта даярлықты ұйымдастырудың мәселесі (Е.М. Павлютенков, А.И. Пискунов және т.б.);

4) «кәсіби құзіреттілік» пен «кәсіби қызметке даярлық» категорияларының байланысы;

5) психологияда тұлғаның қасиеті, сипаттамасы мен оның мазмұнындағы нәтижелі компонентке кіріспе;

6) кәсіби құзіреттілікті түсіндірудегі әрекеттік тәсіл ұстанымы бойынша маман білімділігінің деңгейі ретінде (Б.С.Гершунский, А.Д.Щекатунова және т.б.).

Бүгінгі таңда отандық ғалымдар кәсіби құзіреттілік түсінігіне қызығушылық танытып келеді. Құзырлылықты педагогикалық категория ретінде дамуын теориялық-әдіснамалық тұрғыда негіздеген ғылыми еңбекте К.С. Кудайбергенова [10] кәсіби құзіреттілік ұғымына ерекше мән береді. Кәсіби құзыреттілікті қалыптастырудың теориялық және практикалық аспектілерін Ш.Х.Құрманалина (колледж жағдайында бастауыш сынып мұғалімдерін кәсіби даярлау), Б.Т.Кенжебеков (жоғары оқу орны жүйесінде болашақ мамандардың кәсіби құзыреттілігі), М.В.Семёнова (жоғары оқу орындарында болашақ педагогтардың кәсіптік құзыреттілігін қалыптастыру) т.б. ғалымдар зерттеді. Соңғы жылдары кәсіби құзіреттілік мәселелеріне арналған докторлық диссертациялардың [11, 12, 13] қорғалғандығы баршамызды қуантатындығы анық.

Ф.Н.Жұмабекованың [14; 73] пікірінше: «кәсіби құзіреттілікті қалыптастырудың барлық құрылымдық құрамдас бөліктері болашақ мамандардың білім беру ұйымдарындағы қызметіне, атап айтқанда, нақты педагогикалық жағдайларды шеше алу шеберлігіне бағытталған. Мамандардың кәсіби даярлығы, яғни оның білім беру қызметі барысында иеленген білімі, тәжірибесі, жеке және әлеуметтік қасиеттері мен құндылықтарын жұмылдыру қабілеті оның кәсіби құзіреттілігін қалыптастырып, біліктілігін арттыруды құрайды және оны өз тәжірибесінде тиімді пайдалана алуымен өлшенеді».

Г.М.Касымова [15] өз еңбегінде студенттерді кәсіби даярлаудағы кейс әдісінің кәсіби құзіреттілікті арттырудағы маңыздылығы туралы айтады. Ғалым әдісті студенттерді кәсібилендіруге ықпал ететіндігі және олардың есеюге деген қызығушылығы мен оң мотивациясын қалыптастыратындығын дәйектейді. Ал. Н.У.Сайбекова [16] өз зерттеуінде «құзірет», «құзіреттілік» және «кәсіби құзіреттілік» ұғымдарына талдау жасайды.

Қорыта айтқанда, кәсіби құзіреттіліктің мәні мен негізгі қағидаларын түсіну арқылы болашақ мамандардың еңбек нарығына даярлығын айқындай аламыз. Жалпы зерттеу жұмысында ұсынылған материалдарды талдау негізінде кәсіби құзіреттілікті дамытудың маңызды белгілері мынада деп ойлаймыз:

1. Кәсіби дербестік берілген талаптарды орындау қабілеті, өз қызметін жоспарлау, ұйымдастыру, реттеу мен бақылау, бастамалар көтерудің қабілетімен байланысты.

2. Маманның ойлау үрдістеріндегі логикалық, жылдамдылық пен креативтілік кәсіби міндеттерді жылдам шешу шеберлігі және осы шешімдердің бірегейлігі мен бейқалыптылығымен өлшенеді.

3. Кәсіби жұмылу оңтайлы жылдам шешім қабылдау, ахуалдар өзгерістеріне даярлық қабілетінен байқалады.

4. Коммуникативтілік тұлғаның қарым-қатынастарға бейімділігі, адамдармен байланысқа түсу қызығушылығы мен төзімділігін көрсетеді.

5. Өз шешімі мен қызметі барысында орын алған нәтижелерге жауапкершілік.

6. Денсаулық физикалық және психикалық қызметтерді сақтау мен дамытудың, тиімді еңбекке қабілеттілік пен әлеуметтік белсенділіктің негізі болып табылады.

Бір мақала шеңберінде кәсіби құзіреттілік туралы ғылымдардағы барлық түсініктерді талдау мүмкін емес екендігі анық. Мәселені талдау мақсатында жүргізілетін ғылыми-зерттеу жұмыстарын ұйымдастыру алдағы уақыттың еншісінде. Зерттеу көрсетіп отырғандай, кәсіби құзіреттілік өмірлік және кәсіптік міндеттер бойынша тиімді шешімдер қабылдаумен тығыз байланысты. Кәсіби құзіреттілікті зерттеу кәсіби әрекеттердегі нәтижелерге жетуге бағытталған тұлғаның тәжірибе, білім, шеберлік пен қатынастар бойынша өзара байланыстарды талдау кешенін құрайды.

### Пайдаланылған әдебиеттер

1 Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.

2 Дружилов С.А. Обучение и стадии профессиональной компетентности // «Непрерывное образование как условие развития творческой личности»: Сборник по материалам Фестиваля педагогического творчества. – Новокузнецк: ИПК, 2001. – 174 с.

3 Введение в педагогическую деятельность / Под ред. А.С. Роботовой. 2-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2004. – 208 с.

4 Дорофеев А. Профессиональная компетентность как показатель качества образования // Высшее образование в России. – 2005. - №4. – С. 30-33.

5 Волынкин В.И. Педагогика в схемах. - Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 283 с.

6 Гнатышина Е. А. Компетентностно-ориентированное управление подготовкой педагогов профессионального обучения. - СПб: Книжный Дом, 2008. - 424 с.

7 Гурина Р. Как измерить профессиональную компетентность? // Высшее образование в России. – 2008. - №10. – С. 82-89.

8 Карицкая И.М. Социально-профессиональная компетентность как основа успешной профессиональной деятельности // Омский научный вестник. – 2009. - №1 (75). – С. 54-58.

9 Василевская Е.В. Общенациональная система профессионального роста учителей: профессиональные компетентность и компетенции // Всероссийская конференция по анализу хода внедрения национальной системы учительского роста. – М., 2017. – С. 94-103.

10 Кудайбергенова К.С. Құзырлылықтың педагогикалық категория ретінде дамуының теориялық-әдіснамалық негіздері. - Педагогика ғылымдарының докторы ғылыми дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация: 13.00.01 – Жалпы педагогика, педагогика және білім тарихы, этнопедагогика. - Ы.Алтынсарин атындағы Ұлттық білім беру академиясы, 2010. – 236 б.

11 Жорабекова А.Н. Формирование профессиональных компетенций будущего учителя на основе полилингвального подхода. - Диссертация на соискание ученой степени доктора философии (PhD). – Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, 2015. – 203 с.

12 Джандильдинов М.К. Студенттердің кәсіби-тұлғалық құзіреттіліктерін дамытудың педагогикалық шарттары. – Философия докторы (PhD) ғылыми дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация. – Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, 2015. – 151 б.

13 Оразбаева К.О. Жаһандану жағдайында болашақ мұғалімдердің кәсіби құзіреттілігін қалыптастыру. - Философия докторы (PhD) ғылыми дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация. – Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, 2016. – 163 б.

14 Жұмабекова Ф.Н. Болашақ мамандардың кәсіби құзіреттілігін қалыптастырудың басым бағыттары // әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің Хабаршысы. Педагогикалық ғылымдар сериясы. – 2015. - №3 (46). – 69-74 бб.

15 Касымова Г.М. О кейс-методе в профессиональном обучении студентов // Вестник Казахского государственного женского педагогического университета. – 2016. - №1 (61). - С. 147-153.

16 Сайбекова Н.У. «Құзірет», «құзіреттілік» және «кәсіби құзіреттілік» ұғымдары // Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университетінің Хабаршысы. - 2016. - №2 (62). - 139-143 бб.

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ: СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ**

***Г.К. Накыпова***

PhD докторант специальности 6D010300 - «Педагогика и психология»  
Кызылординский государственный университет имени Коркыт Ата,  
г. Кызылорда, Казахстан, email: [gulnur\\_8220@mail.ru](mailto:gulnur_8220@mail.ru)

Проблема теории профессиональной компетентности является значимым фактором формирующий условия для экономического и социального развития страны. Профессиональная компетентность - это способность основывать профессиональные решения на предшествующих опытах с конкретными ситуациями. В данной статье исследуется сущность и основные принципы профессиональной компетентности. В исследовательской работе были рассмотрены сформированные концепции в педагогической и психологической науке. Практическая значимость работы в следующем: были структурированы и систематизированы понятия профессиональной компетентности, особое внимание были направлены на педагогические и социально-психологические концепции.

***Ключевые слова:*** профессиональная компетентность, личность, специалист, знание, умение

## **PROFESSIONAL COMPETENCE: ESSENCE AND BASIC PRINCIPLES**

***G.K. Nakypova***

PhD student 6D010300 - Pedagogy and Psychology  
Korkyt Ata Kyzylorda State University, Kyzylorda, Kazakhstan, email: [gulnur\\_8220@mail.ru](mailto:gulnur_8220@mail.ru)

The problem of the theory of professional competence is a significant factor shaping the conditions for the economic and social development of the country. Professional competence is the ability to base professional decisions on previous experiences with specific situations. In this article researched the essence and basic principles of professional competence. In the research work considered the formed concepts in pedagogical and psychological science. Practical significance of the work was as follows: structured and systematized the concepts of professional competence, special attention was directed to pedagogical and socio-psychological concepts.

***Key words:*** professional competence, personality, specialist, knowledge, skill

Редакцияға 31.01.2019 қабылданды.