



ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ТЕНДЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Автор: Мирсолиева Мухаббатхон Тухтасиновна ¹

Аффилиация: доктор педагогических наук (DSc), доцент, кафедры международного университета Нордик ¹

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17333686>

АННОТАЦИЯ

В данной статье анализируется необходимость трансформации профессиональных компетенций в условиях нового этапа развития, характеризующегося социально-экономическими изменениями, цифровой трансформацией и процессами инновационного развития. Также рассматриваются изменения в системе образования, направленные на подготовку конкурентоспособных специалистов, акцентируется внимание на ориентированных на компетенции учебных программах, механизмах непрерывного образования и переподготовки. В статье подчёркивается важность сотрудничества между государственным социальным заказом, работодателями и образовательными учреждениями в формировании и трансформации компетенций.

Ключевые слова: компетенции, профессиональная компетентность, компетенции будущего, модель компетенций, трансформация компетенций, креативность, инновации.

ВВЕДЕНИЕ

Как известно, в Стратегии «Узбекистан - 2030» реформирование системы образования определено в качестве одного из приоритетных направлений, в рамках которого обозначены конкретные целевые показатели по подготовке конкурентоспособных кадров, приведению их знаний и квалификации в соответствие

с международными стандартами [1]. Одновременно с этим, современные процессы глобализации, развитие науки и техники формируют новые тенденции на международном уровне в области формирования профессиональных компетенций будущих специалистов. В частности, такие трансформационные модели и новые парадигмы, как Индустрия 5.0, японская концепция «Общество 5.0», Образование 4.0, Университет 4.0, а также концепция HECI (Humanity, Ethics, Creativity, Imagination - человечность, этика, креативность и воображение) отражают новые ориентиры в развитии современного образования.

Анализ международного опыта показывает, что позиция страны в Глобальном инновационном индексе напрямую связана с уровнем развития науки, изобретательства и трансфера технологий, повышением качества образования, развитием человеческого капитала и потенциала кадров. С этой точки зрения, сегодня одной из стратегических задач инновационной экономики (innovation-driven economy) становится создание современных

экосистем управления образованием и кадрами (HRM), направленных на интернационализацию, глобализацию и трансформацию высшего образования, повышение его качества и развитие компетентности специалистов, в том числе формирование метакомпетенций (soft skills), обеспечивающих гибкую адаптацию к динамичным тенденциям рынка труда.

Такое развитие закономерно вызывает вопросы: насколько качество образования и научных исследований в университетах соответствует данным глобальным тенденциям, и будут ли специалисты, подготовленные сегодня, способны удовлетворить запросы производства и рынка труда в 2030–2050 годах.

АНАЛИЗ ЛИТЕРАТУРЫ

Современные темпы научно-технологического прогресса, активизация трансфера инноваций в сферах образования, науки и производства усиливают потребность

в проведении исследований, основанных на новейших методологических подходах

к изучению содержания и структуры профессиональной компетентности кадров.

Это, в свою очередь, актуализирует задачи по совершенствованию содержания образования, повышению качества обучения, диверсификации образовательных услуг, направленных на развитие профессиональной компетентности, а также по внедрению компетентного подхода в систему высшего образования.

В научно-педагогической литературе и толковых словарях понятие «компетентность» трактуется по-разному:

- как совокупность знаний, умений, навыков и способностей, необходимых для успешного выполнения определённой деятельности;
- как способность реализовывать должностные функции в соответствии с установленными требованиями;
- как критерий эффективности профессиональной деятельности специалиста.

По сути, компетентность выражает умение эффективно применять теоретические знания на практике, демонстрировать высокий уровень профессионального мастерства, способности и потенциала.

В международных проектах и документах ЮНЕСКО базовая система компетенций специалиста включает:

- профессиональные компетенции (грамотность и компетентность в своей профессиональной сфере);
- ИКТ-компетенции (использование информационно-коммуникационных технологий, медиаграмотность, технологическая культура и др.);
- коммуникативные компетенции;
- социальные компетенции (умение работать в группе, толерантность, межкультурная коммуникация, гендерная чувствительность и др.);
- личностные компетенции (мотивация, эмпатия, самоуважение, креативность, критическое мышление, способность управлять изменениями и др.) [8].

На Всемирном экономическом форуме в Давосе (2020 г.) в ходе обсуждения «Навыков будущего» прозвучала ключевая мысль: мы готовим специалистов для будущего, которое ещё не можем чётко представить. Основная задача образования, таким образом, заключается в формировании у специалиста навыков, позволяющих эффективно действовать в условиях неопределённости и перемен [8].

На этом же форуме были определены 15 наиболее востребованных компетенций до 2030 года - аналитическое и критическое мышление, устойчивость, креативность, лидерство, стрессоустойчивость, системный анализ, умение убеждать, комплексный подход к решению проблем, клиентоориентированность, эмоциональный интеллект, коммуникация, самоменеджмент, гражданская ответственность и др.

В рамках научно-исследовательского проекта «Foresight компетенций 2030», реализованного Московской школой управления «Сколково», было установлено, что технологические изменения требуют пересмотра управленческих моделей, усиления социальной потребности государства в специалистах с современными знаниями, а также изменения форматов профессиональной подготовки на основе инновационных подходов.

В докладе «Атлас новых профессий 3.0» (Сколково, 2021) выделяются 11 ключевых компетенций будущего: экологическое мышление, тайм-менеджмент, художественное творчество, управление проектами, командная работа, междотраслевая коммуникация, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др. [4].

Американский исследователь Ричард Бояцис (R. Boyatzis) подчёркивает, что важнейшей составляющей профессиональной компетентности является эмоциональный интеллект, который обеспечивает устойчивое психоэмоциональное состояние личности и способствует достижению высоких результатов за счёт осознанного управления эмоциями и их интеграции в когнитивные процессы [5].

Финские исследователи Aila Paaso и Kati Korento определяют развитие профессиональной компетентности через сочетание практического опыта, профессиональных знаний и умений, а также систему непрерывного саморазвития специалиста.

Индонезийский учёный Adnan Hakim трактует профессиональную компетентность как способность человека выполнять определённый вид деятельности на основе знаний, мировоззрения, квалификации и умений, соответствующих требованиям профессии [6].

Опираясь на анализ научных источников и зарубежного опыта, автор делает вывод о том, что трансформация компетенций является непрерывным процессом, и предлагает соответствующие модели развития.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Эффективная организация процесса развития профессиональной компетентности будущих специалистов требует определения системы компетенций, основанных на требованиях квалификационных стандартов.

Квалификационные требования представляют собой систему знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения

профессиональных функций, а также уровень подготовки и мастерства специалиста.

При этом содержание профессиональных компетенций будущих специалистов целесообразно рассматривать в следующих аспектах:

- Методологический аспект - ключевые компетенции, отражающие цели, закономерности, принципы и методы образовательного процесса;
- Технологический аспект - специфические компетенции, связанные с проектированием, планированием и реализацией учебно-воспитательного процесса, выбором дидактических средств и методов обучения;
- Инновационный аспект - метакомпетенции, обеспечивающие эффективную организацию педагогической и управленческой деятельности, создание и внедрение новых форм и методов обучения.

Важное значение имеет формирование системы компетенций на основе квалификационных стандартов, требований работодателей и запросов образовательных учреждений.

Онлайн-опрос, проведённый в рамках исследования, показал, что работодатели придают особое значение таким компетенциям, как аналитико-творческое мышление, принятие оптимальных решений, тайм-менеджмент, интерпретация информации, управление проектами, коммуникация между отраслями, предпринимательское мышление, адаптивность и др.

Кроме того, большинство специалистов (57,4%) независимо от стажа отметили необходимость постоянного обновления своих знаний и навыков в соответствии с инновационными требованиями.

АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Проведённый научно-педагогический анализ и эмпирические исследования позволили определить, что трансформация профессиональной компетентности осуществляется по следующим направлениям:

а) формирование системы базовых компетенций на основе государственного социального заказа, требований работодателей и квалификационных стандартов;

б) определение уровня развития компетентности и выявление индивидуальных потребностей профессионального развития на основе диагностической системы оценки;

в) совершенствование состава и содержания компетенций на основе интеграции инновационных подходов и передового зарубежного опыта; повышение качества образовательных программ и ресурсов, ориентированных на развитие компетентности.

На основе анализа были выделены педагогические условия трансформации профессиональных компетенций в новом этапе развития общества:

1. Организационные условия - создание возможностей для самостоятельного профессионально-личностного развития и оценка его результатов.

2. Содержательные условия - совершенствование содержания образования на основе государственных стандартов, квалификационных требований, учебных планов, цифровых технологий и методических комплексов.
3. Технологические условия - внедрение инновационных методов обучения (проектное, проблемное, кейс-обучение, игровые технологии, тренинги, тьюторство, фасилитация и др.), повышение профессионального мастерства преподавателей.

Рефлексивные условия - обеспечение системы мониторинга и квалитетрии качества профессиональной компетентности, создание условий для самооценки и удовлетворённости результатами профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях стремительного развития науки и технологий особое значение приобретает развитие современных профессиональных компетенций, обеспечивающих эффективную деятельность специалиста, владение цифровыми технологиями, навыками научно-исследовательской работы, креативностью. Необходимо разработать и внедрить адаптивные, творчески ориентированные образовательные программы, соответствующие индивидуальным потребностям специалистов.

Кроме того, целесообразно активизировать деятельность Форсайт-центров, занимающихся прогнозированием компетенций будущего, и на основе их результатов формировать инновационную методологию развития профессиональных компетенций будущих специалистов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Ўзбекистон - 2030» стратегияси тўғрисида. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони, 11.09.2023 йилдаги ПФ-158-сон.
2. Атлас новых профессий. Московская школа управления «СКОЛКОВО» М.-2021.-168 с.
3. Друкер, Питер, Ф. Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ.: – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272 с.
4. Drapeau Patti. Sparking student creativity (practical ways to promote innovative thinking and problem soving). – Alexandria – Virginia, USA: ASCD, 2014.
5. Adnan Hakim. Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. The International Journal Of Engineering And Science (IJES) || Volume || 4 || Issue || 2 || Pages || PP.01-12|| 2015.
6. Мирсолиева М.Т. Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг касбий компетентлигини ривожлантириш механизмларини такомиллаштириш. Монография. – Тошкент, «Фан ва технологиялар», 2019. – 120 б.
7. Кудрявцева Е.И. Компетенция и менежмент: компетенции в менежменте, компетенции менеджеров, менежмент компетенции. Монография. Санкт Петербург.: 2012-340 с.

8. <https://iite.unesco.org/ru/>.
9. <https://www.uil.unesco.org/ru>.

