

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет»
(Астраханский государственный университет)

кафедра философии

РЕФЕРАТ

для сдачи кандидатского экзамена

на тему: «История изучения непрофессиональных навыков»

Выполнил:
Илясова Светлана Витальевна
аспирант кафедры социальной
педагогике и психологии

Астрахань – 2022 г.

Содержание

Введение	3
1. Надпрофессиональные навыки как категория компетентностного подхода	5
2. Понятие и классификация надпрофессиональных навыков	11
Заключение	18
Список литературы	21

Введение

Актуальность темы. Серьезные технологические трансформации, турбулентность экономики в последние несколько лет внесли серьезные изменения в жизнедеятельность человека. Под воздействием Мировых факторов и тенденций, а также трансформаций российского рынка произошли изменения и в потребностях работодателей на компетенции специалистов. Динамика изменений рынка труда последних нескольких месяцев, связанная с пандемией COVID-19, акцентировала еще большее внимание на развитии надпрофессиональных компетенций специалистов, особенно в области владения цифровыми технологиями и онлайн-коммуникаций и коллаборации.

Еще в далеком 1918 году, более 100 лет назад, ученым Фонда Карнеги Чарльзом Риборгом Манном было экспериментально доказано, что 85 % успеха в работе специалиста определяется уровнем развития навыков и умений в области коммуникаций (надпрофессиональных, soft) и лишь 15 % успеха обеспечивается высоким уровнем развития профессиональных (технических, hard) навыков. При этом, вспоминая историю управления персонала первых декад XX века, мы помним, что в то время ценилась способность специалиста выполнять строго определенную функцию в соответствии с четким разделением труда в компании, сейчас ситуация совсем иная – работодателями ценится способность кооперироваться и взаимодействовать, все чаще встречаются горизонтальные структуры управления.

Корреляция спроса и предложения на рынке труда достигается благодаря скорости реакции на изменения со стороны системы профессионального образования, которая перестраивает дидактический инструментарий под задачи обеспечения страны высоким уровнем развития человеческого потенциала и на экономический рост государства. Поиск путей совершенствования адаптации студентов к новым вызовам профессионального сообщества – одна из актуальных проблем современного образования. Развитие образовательной среды требует устранения барьера между профессиональной подготовкой студентов и развитием надпрофессиональных компетенций.

В «Атласе новых профессий» также подчеркивается, что новые тенденции в организации трудовой деятельности требуют от представителей различных профессий освоения таких надпрофессиональных навыков, как системное мышление, междотраслевая коммуникация, знание нескольких языков и разных типов культур, управление проектами и людьми (от локальных групп до сообществ), умение программировать и работать в режиме многозадачности в постоянно меняющихся условиях.

Таким образом, надпрофессиональные навыки включают личные или деловые качества, помогающие эффективно справляться с различными задачами. Данные компетенции развиваются у студентов постепенно и включают, по мнению авторов, как минимум три этапа: вовлечение студента во время обучения в волонтерство, в социально-преобразующую внеучебную деятельность, а также в процесс осмысления дальнейшего применения на практике полученных на первых этапах знаний и умений.

Проанализировав литературу по проблеме исследования надпрофессиональных навыков приходим к выводу о существовании **противоречия между** компетентностью «профессионала», какими он должен обладать навыками, умениями, способностями и отсутствием единого подхода к изучению данной проблемы.

Цель: проанализировать историю изучения надпрофессиональных навыков.

Объектом исследования выступают исследования надпрофессиональных навыков.

Предметом исследования является история исследования надпрофессиональных навыков.

Поставленная цель предполагала решение следующих **задач**:

1. Изучить надпрофессиональные навыки как категорию компетентностного подхода.
3. Раскрыть понятие «надпрофессиональные навыки» и выделить классификации надпрофессиональных навыков.

1. Надпрофессиональные навыки как категория компетентностного подхода

Выбор того или иного педагогического подхода может осуществляться исходя из причин, лежащих внутри образовательного процесса (необходимость индивидуализации, дифференциации процесса обучения и проч.). Однако первопричиной тому может быть и смена образовательной парадигмы, которая, в свою очередь, напрямую связана со сменой экономической формации, общественными, политическими и другими глобальными изменениями.

Согласно А.А.Вербицкому, образовательная парадигма сменила несколько этапов.

Так в доинституциональный период она отражала ценности замкнутой группы людей, которые передавались в результате примера, подражания, принуждения. В античный период она превозносила гражданские ценности, которые отражались в доминировании физической и военной подготовки, в обучении грамоте, в воспитании деятельного и ответственного гражданина. В средние века существовала парадигма христианского воспитания, где этот процесс регулировался и контролировался исключительно церковью. Классическая образовательная парадигма возникла как ответ на рост промышленного производства в XVII в. Основная цель такого образования – передать учащимся систему знаний, умений и навыков (ЗУН), необходимых для профессии. В настоящий период происходит становление новой образовательной парадигмы¹.

Помимо исследований указанного автора об этом свидетельствуют труды В.А.Болтова, И.А.Зимней, В.В.Серикова и др. Этот процесс становления достаточно сложен, Он характеризуется тем, что предыдущая парадигма, основанная на системе ЗУН, больше не удовлетворяет требованиям, предъявляемым к современному образованию.

Переход к рыночной экономике привел к важнейшим изменениям на рынке труда. Он достаточно сильно влияет на рабочие профессии, подготовка по которым осуществляется в системе начального профессионального образования. Чаше возникают обстоятельства, требующие сменить работу, специальность. Список профессий обновляется более чем на 50% каждые 5-7 лет, не говоря уже, что они существенно

¹ Иванов Д.А. Компетенции и компетентностный подход в современном образовании / Д.А.Иванов // Управление современной школой. Завуч. – 2018 – № 1 – С. 5-24.

изменяются. Человеку приходится переквалифицироваться 3-5 раз в жизни². Все это приводит к необходимости постоянно, активно и часто самостоятельно учиться, к чему оказываются не готовы многие выпускники. Не готовы они и к активной горизонтальной мобильности в профессиях в течение трудовой жизни. Существенно изменились и к работникам требования, которые предъявляются конкретным работодателем, ориентирующимся на объективные условия рынка. Возникает потребность в специалисте, способном быстро адаптироваться в коллективе, умеющем работать в команде, принимать решения, делать выбор, проявлять инициативу, эффективно использовать ограниченные ресурсы и т.д. Очевидно, что при этом продуктивность профессиональной деятельности зависит не от овладения какой-нибудь раз и навсегда заданной специальной информацией, а от умения ориентироваться в информационных потоках, инициативности, умения справляться с проблемами, искать и использовать недостающие знания или другие ресурсы для достижения поставленной цели. Наши сегодняшние первокурсники могут уверенно трудиться еще примерно в течение полувека. Бурное развитие профессионально-общественной сферы не позволяет сделать точных прогнозов относительно тех изменений, которые поджидают их в профессиональной деятельности.

Очевидно, что система образования в целом и каждое конкретное учебное заведение, каждый педагог должны реагировать на эти изменения. Очевидно, что экстенсивный путь развития за счет добавления информации в содержание предметов и увеличение количества самих дисциплин является тупиковым из-за быстрого устаревания информации и перегрузки учащихся. Приоритетной становится задача научить жить в новом информационном обществе, систематизировать и применять в практической деятельности все нарастающий объем информации. В современном педагогическом сообществе сложилось понимание того, что знания – не цель, а средство. При этом массовое обучение по-прежнему ориентируется на воспроизводство информации³.

Все вышеперечисленное сделало очевидными неэффективность классической образовательной парадигмы с ее нацеленностью на формирование исключительно системы ЗУН, что и послужило основанием возникновения компетентностного подхода.

Особенностью этого подхода является то, что в отличие от многих своих предшественников (и, думается, последователей) он оказался вписан в нормативные

² Гришанова Н.А. Компетентностный подход в обучении взрослых: материалы к третьему заседанию методологического семинара Н.А.Гришанова. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2017 – 16 с.

³ Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании / О.Е.Лебедев // Школьные технологии. – 2016 – № 5 – С. 7

документы Министерства образования. Однако ни в макете стандартов начального профессионального образования, ни в уже утвержденных стандартах, ни в новом стандарте общего образования нет толкования термина «компетентностный подход», нет этого определения и в «Концепции модернизации образования на период до 2010 года», в которой активно используются термины компетентностного подхода. При этом в современном образовательном пространстве, найти однозначное, не вызывающее дискуссий толкование этого понятия достаточно сложно. Можно сказать, что исторически компетентностный подход приходит на смену знаниевому. Во многих педагогических статьях содержание термина «компетентностный подход» раскрывается через противопоставление традиционным педагогическим сущностям. Стало очевидно, например, что ученик и учитель должны выполнять в связи с новыми целями и новые роли, функции; что образовательному процессу следует придать большую практико-ориентированную направленность и т.п. А поскольку необходимых противопоставлений много, то и описание соответствующего термина занимает в таких случаях место в работе.

Лишь некоторые исследователи дают краткое определение подхода (например, Э.Ф.Зеер, И.А.Зимняя). Если предъявить к определению требование инструментальности, то есть возможности использования его для анализа, выбора, синтеза педагогических средств исходя из поставленной цели, то в качестве основного следует, на наш взгляд, выбрать определение О.Е.Лебедева. В нем рассматривается не только цель, но и содержание, организация процесса образования, его результаты. «Компетентностный подход – это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов⁴. К числу таких принципов относятся следующие положения:

1) Смысл образования заключается в развитии у обучаемых способности самостоятельно решать проблемы в различных сферах и видах деятельности на основе использования социального опыта, элементом которого является и собственный опыт учащихся.

2) Содержание образования представляет собой дидактически адаптированный социальный опыт решения познавательных, мировоззренческих, нравственных, политических и иных проблем.

⁴ Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании / О.Е.Лебедев // Школьные технологии. – 2016 – № 5 – С. 7

3) Смысл организации образовательного процесса заключается в создании условий для формирования у обучаемых опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и иных проблем, составляющих содержание образования.

4) Оценка образовательных результатов основывается на анализе уровней образованности, достигнутых учащимися на определённом этапе обучения».

Всякий педагогический подход характеризуется системообразующими категориями. В компетентностном подходе – это компетенция, компетентность. По отношению к определению этих понятий существуют три основные позиции. Первая точка зрения – консервативная, характеризующаяся полным отрицанием необходимости их введения в научно-педагогическое поле (М.Е.Бершадский, В.Вестера, Р.Барнетт.). Основным аргументом в пользу этого взгляда, является то, что сущность понятия компетентность выражена через другие понятия – умение, навык, способность, мотивация и др. Вторая точка зрения по вопросу соотношения компетентность заключается в их идентификации (А.А.Пинский и др.) Более широкое распространение получила третья точка зрения, связанная с дифференциацией данных понятий.

«Компетенция – совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых, чтобы качественно и продуктивно действовать по отношению к ним. Компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Образовательная компетенция – это совокупность взаимосвязанных смысловых ориентаций, знаний, умений, навыков и опыта деятельности ученика, необходимых, чтобы осуществлять личностно и социально значимую продуктивную деятельность по отношению к объектам реальной действительности».

Анализ публикаций по проблеме позволяет заключить, что все компетенции подразделяются на отдельные виды: они бывают профессиональные и надпрофессиональные, предметные и межпредметные, ключевые и базовые, и т.д.

В новом стандарте начального профессионального образования, выделены общие и профессиональные компетенции. «Общие компетенции – совокупность социально-личностных качеств выпускника, обеспечивающих осуществление деятельности на определенном квалификационном уровне. Профессиональные компетенции – способность действовать на основе имеющихся умений, знаний и практического опыта в определенной области профессиональной деятельности». Заметим, что если определение

профессиональных компетенций в полной мере соответствует всем предъявленным выше позициям и подчеркивает специфику профессии, то определение общих компетенций вряд ли можно назвать идеальным. Во-первых, оно акцентирует лишь качества, без способов деятельности, ЗУН и прочих компонентов инвариантного ядра. Во-вторых, оно не позволяет четко определить, в чем отличие общих компетенций от профессиональных, не раскрывает их универсальности.

Четкое основание для иерархии компетенций предложено А.В.Хуторским. В качестве основания он предлагает использовать дифференциацию содержания образования. Его можно разделить на общее метапредметное (для всех предметов), межпредметное (для цикла предметов или образовательных областей), предметное (для каждого учебного предмета). В соответствии с этим все существующие компетенции целесообразно представить в трехуровневой иерархии: «ключевые – относятся к общему (метапредметному) содержанию образования; общепредметные – относятся к определенному кругу учебных предметов и образовательных областей; предметные – частные по отношению к двум предыдущим уровням компетенции, имеющие конкретное описание и возможность формирования в рамках учебных предметов». В рамках обучения специальным предметам, производственному обучению последние, очевидно, можно назвать профессиональными⁵.

Приведенная иерархия позволяет заключить, что ключевые компетенции представляют высшую ступень в иерархии компетенций, они универсальны для различных видов деятельности, проявляются в разных сферах. Их наличие необходимо не только учащемуся для успешного обучения, но и взрослому человеку в течение всей жизни для продуктивной профессиональной деятельности, для самореализации, для выстраивания взаимоотношений с людьми. В таком смысле мы вправе использовать термины «ключевые компетенции», «общие компетенции», «базовые компетенции», «надпредметные» и «надпрофессиональные компетенции» как синонимы.

Исходя из приведенных выше оснований термин надпрофессиональные компетенции родственен понятию универсальные учебные действия из нового федерального государственного образовательного стандарта общего образования⁶.

⁵ Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно – ориентированной парадигмы образования / А.В.Хуторской // Народное образование. – 2013 – № 2 – С. 63

⁶ Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования [Электронный ресурс]. – 07.07.2011. – <http://mon.gov.ru/>

Используя термин «надпрофессиональные компетенции», мы акцентируем уровень образования – профессиональное, в частности начальное, отождествляем надпрофессиональные компетенции с общими компетенциями соответствующего стандарта, понимая преемственность с универсальными учебными действиями, как результатом общего образования.

Поскольку надпрофессиональные компетенции универсальны, то проявляться они могут в рамках любого предмета, а потому логично сделать вывод, что формировать их можно и необходимо на всех этапах процесса обучения и на всех учебных предметах. Это означает, что реализовывать стандарт начального профессионального образования в части формирования общих компетенций должны не только преподаватели специальных дисциплин совместно с мастерами производственного обучения, но и преподаватели общеобразовательных дисциплин.

2. Понятие и классификация надпрофессиональных навыков

В последнее десятилетие руководители и специалисты по управлению человеческими ресурсами российских компаний всё больше заинтересованы в персонале, обладающем развитыми надпрофессиональными компетенциями, или навыками (soft skills). Это связано с мировыми трендами развития экономики и бизнеса: глобализацией, внедрением цифровых технологий, использованием больших данных, интеграцией смежных сфер деятельности.

Эти тенденции приводят к тому, что приобретаемые в вузах профессиональные компетенции быстро устаревают, требуют постоянного обновления, иногда даже отходят на второй план при оценке кандидатов, претендующих на место в компании. Надпрофессиональные, или универсальные, компетенции, напротив, становятся широко востребованными, так как позволяют эффективнее развиваться в профессии. Высокий уровень развития надпрофессиональных компетенций воспринимается работодателями как предиктор успешности в профессиональной деятельности выпускников⁷. Исследования ведутся в нескольких направлениях.

Первая группа исследований посвящена изучению самого феномена гибких навыков: сути понятия «soft skills», перечню навыков, которые могут быть к ним отнесены, взаимосвязи «гибких навыков» со способностями личности (Рао.2018, Риккарди Эмануэль, 2018).

Вторая группа исследований рассматривает «гибкие навыки» в контексте профессиональной деятельности менеджеров. Исследователи связывают наличие развитых надпрофессиональных компетенций у руководителей среднего и малого бизнеса с показателями эффективности компании.

Третья группа исследований посвящена изучению возможности оценки и развития гибких навыков, в том числе руководителя (Бацунов и др., 2018; Беркович и др., 2018; Федорчук, 2019; Чуланова, 2017).

Soft skills (в пер. с англ. «гибкие навыки») — это комплекс неспециализированных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе и высокую

⁷ Федорчук Ю. М. Уровень soft-skills как индикатор профессиональной успешности современного руководителя образовательной организации. В сб.: Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы. Материалы XII Международной научно-практической конференции: в 2-х частях (110–114). Российский университет дружбы народов. 2019

производительность. Для их приобретения необходимо привнесение творческого компонента в обучение, индивидуальный и дифференцированный подход к обучению, информатизация и компьютеризация процесса обучения⁸.

К надпрофессиональным навыкам относятся:

- 1) ведение деловой и письменной речи на родном языке;
- 2) владение иностранными языками;
- 3) творческое мышление, способность к принятию спонтанных решений;
- 4) проявление лидерских качеств;
- 5) умение пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации;
- 6) целеустремленность и целенаправленность;
- 7) понимание психологии и знание этики общения;
- 8) навыки самоанализа и работы в команде;
- 9) способность к адаптации в любой сфере деятельности и личностному развитию.

Принимая на работу будущего специалиста и оценивая его способности, работодатели всегда будут уделять внимание его профессиональной компетенции, но более востребованными качествами будут персональные и социальные качества, помогающие работнику быстрее адаптироваться в современных условиях труда и сформировать основу любой профессиональной деятельности.

Условия труда в современном мире стремительно меняются, а вместе с ними изменения претерпевают и цели преподавания в области высшего образования. Это дает толчок к новым требованиям для выпускника вуза, потому что большинство приобретенных знаний по окончании обучения студента быстро становятся устаревшими и теряют свою актуальность и значимость. Благодаря техническому прогрессу, динамично развивающейся бизнес-среде и современной организации рабочего процесса востребованность надпрофессиональных навыков должна высоко возрасти, что позволит студенту добиться лучшей эффективности профессиональной деятельности в любой отрасли⁹.

Надпрофессиональные компетенции (навыки) можно разделить на три группы. Первая группа – материальные компетенции – те самые навыки и умения, которые

⁸ Каххаров Ш. Надпрофессиональные компетенции и управление ими [Электрон. ресурс] // Организационная психология. 2014. Т. 4, № 4. С. 103–120. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru>

⁹ Денисов А. Ф. Цыбова В. С. «Мягкие» и «жесткие» качества лидера компании. Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент, 17(3), 275–296. – 2018.

редполагают работу с компьютерной техникой, работу в интернете, владение языками и технологиями в сфере обработки информации.

Ко второй группе относятся формальные компетенции. В нее входят умения логически и аналитически мыслить, организаторские и креативные способности, способность к самостоятельным суждениям и принятию спонтанных решений. Такие индивидуальные поведенческие качества, как целеустремленность, инициативность, мобильность (дает возможность переходить из одной отрасли в другую).

Нацеленность на результат входят в третью группу надпрофессиональных навыков – персональные компетенции. К данной группе также относятся качества, определяющие социальное поведение – работа в команде, коммуникабельность, эмпатия, порядочность, толерантность, и другие.

Атлас новых профессий дает нам возможность определить надпрофессиональные навыки, которые были отмечены работодателями, как наиболее важные для будущего работника¹⁰.

Мультиязычность и мультикультурность. По мнению современного работодателя, работник будущего – это специалист, свободного владеющий иностранным языком, знающий и понимающий национальный и культурный контекст стран-партнеров. Так как все чаще работа над проектами будет происходить в международных компаниях, рассредоточенных по всему миру.

Межотраслевая коммуникация в будущем будет играть огромную роль в различных отраслях, так как многие современные продукты в сфере передовых технологий производятся на стыке разных отраслей: IT и медицина, строительство и нанотехнологии, наука и искусство. Коммуникация специалистов между различными сферами деятельности даст возможность повысить продуктивность процесса производства.

Умение управлять проектами и процессами. Лидерские качества, способность расставить приоритеты, быстро решать поставленные задачи и подобрать нужную команду понадобятся многим будущим специалистам, так как компании будут уходить от строгой иерархической структуры. Также понадобится умение реагировать на изменения, распределять ресурсы и управлять своим временем.

Системное мышление. Люди в будущем не будут уделять одной профессии всю жизнь, а будут все чаще переходить из проекта в проект. Поэтому, чтобы оперативно

¹⁰ Атлас новых профессий [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://atlas100.ru>

ключаться в любую работу, нужно быстро разбираться в сложных процессах, механизмах или организациях.

Бережливое производство – это особый подход к управлению производственным процессом, основанный на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь, что предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя.

Это далеко не полный список надпрофессиональных навыков, требующихся от будущего работника. Также отмечаются и новые качества, например, стрессоустойчивость и синергические способности, то есть умение добиваться результатов за счет межкультурного сотрудничества.

Многочисленные опросы руководителей предприятий, проведенные различными исследовательскими центрами в разные годы прошлого и нынешнего столетия, подтвердили огромную значимость надпрофессиональных компетенций при подборе кадров.

Четкое основание для иерархии компетенций предложено А.В.Хуторским. Жирным шрифтом выделены такие аспекты, которые дополнены или уточнены, основываясь на списке общих компетенций. Курсивом – то, что дополнено из списка универсальных учебных действий. Вычеркнуто – то, что переносится в область предметных или профессиональных компетенций. При этом некоторые аспекты правого столбца конкретизируют содержание левого столбца¹¹.

<i>Общая трактовка списка А.В.Хуторского</i>	<i>Детализация</i>
<i>1. Ценностно-смысловая компетенция</i>	
<p>Умение формулировать собственные ценностные ориентиры по отношению к изучаемым учебным предметам и сферам деятельности; владение способами самоопределения в ситуациях выбора на основе собственных позиций.</p> <p>Умения принимать решения, брать на себя ответственность за их последствия, осуществлять действия и поступки на основе выбранных целевых и смысловых установок. Осуществление индивидуальной образовательной траектории с учетом общих требований и норм.</p>	<p>Проявление устойчивого интереса к своей будущей профессии.</p> <p>Умение нести ответственность за результаты своей работы.</p>

¹¹ Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно – ориентированной парадигмы образования / А.В.Хуторской // Народное образование. – 2013 – № 2 – С. 63

<i>2. Общекультурная компетенция</i>	
<p>Умение определять свое место и роль в окружающем мире, в семье, в коллективе, государстве, владение культурными нормами и традициями, прожитыми в собственной деятельности, эффективными способами организации свободного времени. Наличие представления о системе социальных норм и ценностей в России и других странах, осознанного опыта жизни в многонациональном, многокультурном, многоконфессиональном обществе. Стремление к познанию о роли науки и религии в жизни человека, их влиянии на мир, и освоению научной картины мира.</p>	<p>Понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии.</p>
<i>3. Учебно-познавательная компетенция</i>	
<p><i>Умения ставить цель и организовывать ее достижение, пояснять свою цель. Умение осуществлять планирование, анализ, рефлексию, самооценку своей учебнопознавательной деятельности.</i></p> <p>Умения задавать вопросы о наблюдаемых фактах, отыскивать причины явлений, обозначать свое понимание или непонимание проблемы. Умения ставить познавательные задачи и выдвигать гипотезы, выбирать условия проведения и наблюдения опыта, необходимые приборы и оборудование, владеть измерительными навыками, работать с инструкциями, использовать элементы вероятностных и статистических методов познания, описывать результаты, формулировать выводы. Владение приемами действий в не стандартных ситуациях, эвристическими методами решения проблем. Умение представлять устно и письменно результаты своего исследования с использованием компьютерных средств и технологий. Наличие опыта восприятия картины мира.</p>	<p>Организация собственной деятельности, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем.</p> <p>Анализ рабочей ситуации, осуществление текущего и итогового контроля, оценка и коррекция собственной деятельности.</p> <p>Подготовка к работе помещения, инструмента и проч.</p> <p><i>Универсальные логические действия: анализ объектов с целью выделения признаков (существенных, несущественных); синтез как составление целого из частей, в том числе самостоятельно достраивая, восполняя недостающие компоненты; выбор оснований и критериев для сравнения, сериации, классификации объектов; подведение под понятия, выведение следствий; установление причинно-следственных связей, построение логической цепи рассуждений, доказательство;</i></p>
<i>4. Информационная компетенция</i>	
<p>Владение навыками работы с различными источниками информации: книгами, учебниками, справочниками, атласами, картами, определителями, энциклопедиями, каталогами, словарями, CD-Rom, Интернет. Умения самостоятельно искать, извлекать,</p>	<p>Использование ИКТ технологий в профессиональной деятельности.</p>

<p>систематизировать, анализировать и отбирать необходимую для решения учебных задач информацию, организовывать, преобразовывать, сохранять и передавать ее. Умения ориентироваться в информационных потоках, выделять в них главное и необходимое, осознанно воспринимать информацию. Владение навыками использования информационных устройств: компьютера, телевизора, магнитофона и т.п. Умение применять для решения учебных задач информационные и телекоммуникационные технологии: аудио и видеозапись, электронную почту, Интернет.</p>	
<p><i>5. Коммуникативная компетенция</i></p>	
<p>Умения представлять себя устно и письменно, заполнять анкеты, составлять и оформлять заявление, резюме, письмо, поздравление. Умение представить свой класс, школу, страну в ситуациях межкультурного общения, в режиме диалога культур, использовать для этого знание иностранного языка и телекоммуникационных технологий. Владение способами взаимодействия с окружающими, умение выступать с устным сообщением, задавать вопросы, корректно вести учебный диалог. Владение различными видами речевой деятельности (монолог, диалог, чтение, письмо), лингвистической и языковой компетенциями. Владение способами совместной деятельности в группе, приемами действий в ситуациях совместной деятельности в группе, приемами действий в ситуациях общения, умения искать и находить компромиссы. Наличие позитивных навыков общения в поликультурном, полиэтническом и многоконфессиональном обществе, основанных на знании исторических корней и традиций различных национальных общностей и социальных групп.</p>	
<p><i>6. Социально-трудовая компетенция</i></p>	
<p>Владение знаниями и опытом выполнения типичных социальных ролей: семьянина, гражданина, работника, собственника, потребителя, покупателя. Умение</p>	<p>Умение работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами (решать противоречия, оказывать помощь, брать на</p>

действовать в каждодневных ситуациях семейно-бытовой сферы. Умение действовать в сфере трудовых отношений в соответствии с личной и общественной пользой, владение этикой трудовых и гражданских взаимоотношений.	себя ответственность). Исполнять воинскую обязанность, в т.ч. с применением полученных профессиональных знаний (для юношей).
<i>7. Компетенция личностного самосовершенствования</i>	
Наличие опыта ориентации и экологической деятельности в природной среде. Знание и применение правил поведения в экстремальных ситуациях. Умение позитивно относиться к своему здоровью и заботиться о нем, владение способами физического духовного и интеллектуального саморазвития, самосовершенствования, эмоциональной саморегуляции, самоподдержки, самоконтроля, самопознания. Знание и применение правил личной гигиены, умение обеспечивать личную безопасность, владение способами оказания первой медицинской помощи. Наличие элементов психологической грамотности, половой культуры и поведения. Наличие двигательного опыта и умение использовать его в массовых формах соревновательной деятельности, в организации активного отдыха и досуга. Умение подбирать индивидуальные средства и методы для развития своих физических качеств.	Умения выявлять пробелы в своих знаниях, ставить перед собой цели по самосовершенствованию, реализовывать цели, проводить рефлексию. <i>Элементы волевой саморегуляции как способности к мобилизации сил и энергии, способность к волевому усилию – к выбору в ситуации мотивационного конфликта, к преодолению препятствий.</i>

Современные исследователи считают, что в будущем люди будут редко оставаться всю жизнь на одной работе. А при переходе с одной системы в другую надпрофессиональные навыки помогут быстрее влиться в работу.

Заключение

Переход к рыночной экономике привел к важнейшим изменениям на рынке труда. Он достаточно сильно влияет на рабочие профессии, подготовка по которым осуществляется в системе начального профессионального образования. Чаще возникают обстоятельства, требующие сменить работу, специальность. Список профессий обновляется более чем на 50% каждые 5-7 лет, не говоря уже, что они существенно изменяются. Человеку приходится переквалифицироваться 3-5 раз в жизни. Все это приводит к необходимости постоянно, активно и часто самостоятельно учиться, к чему оказываются не готовы многие выпускники. Не готовы они и к активной горизонтальной мобильности в профессиях в течение трудовой жизни. Существенно изменились и к работникам требования, которые предъявляются конкретным работодателем, ориентирующимся на объективные условия рынка. Возникает потребность в специалисте, способном быстро адаптироваться в коллективе, умеющем работать в команде, принимать решения, делать выбор, проявлять инициативу, эффективно использовать ограниченные ресурсы и т.д. В современном педагогическом сообществе сложилось понимание того, что знания – не цель, а средство. При этом массовое обучение по-прежнему ориентируется на воспроизводство информации.

Все вышеперечисленное сделало очевидными неэффективность классической образовательной парадигмы с ее нацеленностью на формирование исключительно системы ЗУН, что и послужило основанием возникновения компетентностного подхода.

Лебедева О.Е. дает следующее определение: «Компетентностный подход – это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов».

Всякий педагогический подход характеризуется системообразующими категориями. В компетентностном подходе – это компетенция, компетентность. Компетенция – совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых, чтобы качественно и продуктивно действовать по отношению к ним.

Анализ публикаций по проблеме позволил заключить, что все компетенции подразделяются на отдельные виды: они бывают профессиональные и надпрофессиональные, предметные и межпредметные, ключевые и базовые, и т.д. Термин

надпрофессиональные компетенции родственны понятию универсальные учебные действия из нового федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

Используя термин «надпрофессиональные компетенции», мы акцентируем уровень образования — профессиональное, в частности начальное, отождествляем надпрофессиональные компетенции с общими компетенциями соответствующего стандарта, понимая преемственность с универсальными учебными действиями, как результатом общего образования.

Soft skills (в пер. с англ. «гибкие навыки») — это комплекс неспециализированных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе и высокую производительность. Для их приобретения необходимо привлечение творческого компонента в обучение, индивидуальный и дифференцированный подход к обучению, информатизация и компьютеризация процесса обучения.

К надпрофессиональным навыкам относятся: ведение деловой и письменной речи на родном языке, владение иностранными языками, творческое мышление, способность к принятию спонтанных решений, проявление лидерских качеств, умение пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, целеустремленность и целенаправленность, понимание психологии и знание этики общения, навыки самоанализа и работы в команде, способность к адаптации в любой сфере деятельности и личностному развитию.

Надпрофессиональные компетенции (навыки) можно разделить на три группы. Первая группа — материальные компетенции. Ко второй группе относятся формальные компетенции. Третья группа надпрофессиональных навыков — персональные компетенции.

В Атласе новых профессий выделяют надпрофессиональные навыки, которые были отмечены работодателями, как наиболее важные для будущего работника: мультиязычность и мультикультурность, межатраслевая коммуникация, умение управлять проектами и процессами, системное мышление, бережливое производство и др. Это далеко не полный список надпрофессиональных навыков, требующихся от будущего работника. Также отмечаются и новые качества, например, стрессоустойчивость и синергические способности, то есть умение добиваться результатов за счет межкультурного сотрудничества.

Четкое основание для иерархии компетенций предложено А.В.Хуторским. Он выделял: ценностно-смысловую компетенцию, общекультурную компетенцию, учебно-

познавательную компетенцию, информационную компетенцию, коммуникативную компетенцию, социально-трудовую компетенцию, компетенцию личностного самосовершенствования.

Современные исследователи считают, что в будущем люди будут редко оставаться всю жизнь на одной работе. А при переходе с одной системы в другую надпрофессиональные навыки помогут быстрее влиться в работу.

Список литературы

1. Атлас новых профессий [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://atlas100.ru>
2. Андреева И.В., Кошелева, С.В., Спивак, В.А. Управление персоналом /И.В.Андреева, С.В.Кошелева, В.А.Спивак. – СПб.: Издательский дом «Нева»; М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2016 – 224 с.
3. Бодалев А.А. Психология общения. Энциклопедический словарь /А. А. Бодалев. – М.: «КОГИТЦЕНТР», 2011 – 217 с.
4. Бацунов С. Н., Дереча И. И., Кунгурова И. М., Слизкова Е. В. Современные детерминанты развития soft skills. 2018 г. Концепт, 4, 12–21.
5. Байденко В.И. Компетенции: к освоению компетентностного подхода: к первому заседанию методологического семинара 20 мая 2004 г. / В.И.Байденко — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2017— 30 с.
6. Болотов В.А., Сериков, В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе/ В.А.Болотов, В.В.Сериков // Педагогика. – 2018 – №10. – С. 8-14.
7. Бермус А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании / А.Г.Бермус // Интернет-журнал «Эйдос». www.eidos.ru, 2016
8. Гришанова Н.А. Компетентностный подход в обучении взрослых : материалы к третьему заседанию методологического семинара Н.А.Гришанова. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2017 – 16 с.
9. Денисов А. Ф., Цыбова, В. С. «Мягкие» и «жесткие» качества лидера компании. Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент, 17(3), 275–296. – 2018.
10. Зимин В.Н. Ключевые компетенции в НПО [Электронный ресурс] / В.Н.Зимин. – 12.08.2015.– [http: // www.mainskills.ru](http://www.mainskills.ru).
11. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И.А.Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2016 – 25 с.
12. Иванов Д.А. Компетенции и компетентностный подход в современном образовании / Д.А.Иванов // Управление современной школой. Завуч. – 2018 – № 1 – С. 5-24.

13. Каххаров Ш. Надпрофессиональные компетенции и управление ими [Электрон. ресурс] // Организационная психология. 2014. Т. 4, № 4. С. 103– 120. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru>
14. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании / О.Е.Лебедев // Школьные технологии. – 2016 – № 5 – С. 7
15. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э.Ф.Зеер, Э.Сыманюк // Высшее образование в России. – 2017 – № 4 – С.
16. Никулина Т.В., Стариченко Е.Б. Информатизация и цифровизация образования: понятия, технологии, управление // Педагогическое образование в России. – 2018 – №. 8 – С. 107–113.
17. Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электрон. ресурс]: распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 г. № 2227-р. Режим доступа: <http://www.minsvyaz.ru/>
18. Переверзев В.Ю., Ярочкина Г.В. Оценка ключевых компетенций учащихся/ В.Ю.Переверзев, Г.В.Ярочкина // Профессиональное образование. – 2006 – № 3 –С. 26-27.
19. Стрекалова Н.Б. Риски внедрения цифровых технологий в образование // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. – 2019 – Т. 25 – №. 2.– С. 84–88.
20. Сыромятников И. В. Актуальные проблемы и современные тенденции в оценке кандидатов и сотрудников организаций. Инновации в образовании, 12, 113–130. 2016 г.
21. Фетисова Н.Л. Социально-психологическая подготовка руководителей образовательных учреждений / Н. Л. Фетисова. – М.: Экономика, 2011 – 110 с.
22. Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования [Электронный ресурс]. – 07.07.2011. – <http://mon.gov.ru/>
23. Федорчук Ю. М. Уровень soft skills как индикатор профессиональной успешности современного руководителя образовательной организации. В сб.: Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы. Материалы XII Международной научно-практической конференции: в 2-х частях (110–114). Российский университет дружбы народов. 2019
24. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно – ориентированной парадигмы образования / А.В.Хуторской // Народное образование. – 2013 – № 2 – С. 63

25. Чуланова О. Л. Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития). Интернет-журнал «Наукovedение», 9(1), 1–15. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf> - 2017 г.

26. Шабалина М. Р. Развитие гибкости мышления студентов в процессе решения задач. Педагогика. Общество. Право, 4(8), 48-54. 2017 г.

27. Шмелев А. Г., Портнова Д. С. Изменения в инструментах оценки персонала в ходе 30-летней компьютеризации: эволюция или революция Управление корпоративными финансами, 1, 2–13. – 2017 г.