

ПЕДАГОГИКА

УДК 378

Лопатик Татьяна Андреевна
доктор педагогических наук, профессор,
заведующий кафедрой педагогики

*Минский государственный лингвистический
университет*
г. Минск, Беларусь

Lopatik Tatiana
Professor, PhD in Pedagogy
Head of the Department of Pedagogy

Minsk State Linguistic University
Minsk, Belarus
tlapatsik@yahoo.com

К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

ON THE ISSUE OF A MODERN SPECIALIST'S PROFESSIONAL COMPETENCE

В статье рассматривается содержание профессиональной компетентности современного специалиста, формирующейся и развивающейся в условиях радикальных социокультурных изменений и коренного преобразования всех сфер жизнедеятельности человека, вызванных цифровой революцией. Образование как социальный институт, осуществляющий подготовку личности к профессиональной деятельности в обществе, должно учитывать стремительность изменений, прогнозировать будущее, иметь опережающий характер.

К л ю ч е в ы е с л о в а: *цифровая революция; цифровизация; образование; профессиональная подготовка; профессиональная компетентность; профессиональная деятельность; «жесткие» и «мягкие» компетенции.*

The article deals with the content of a modern specialist's professional competence, forming and developing in the context of radical socio-cultural changes and radical transformation of all spheres of human life caused by the digital revolution. Education as a social institution that prepares the developing individual for professional activity in society, should take into account the rapidity of change, predict the future, have a forward-looking nature.

Key words: *digital revolution; digitalization, education; professional training; professional competence; professional activity; hard and soft skills.*

Сегодня, в условиях тотальной цифровизации, под влиянием беспрецедентных темпов инновационных технологических изменений (от биотехнологий до вездесущего искусственного интеллекта) коренным образом изменяются все сферы жизнедеятельности человека, в том числе и образование как социальный институт подготовки личности к предстоящей профессиональной деятельности.

Многие специалисты, еще несколько лет назад характеризую современный мир, пользовались термином *VUCA* – мир, который является акронимом английских слов *V – volatility* ‘нестабильность, динамика изменений’; *U – uncertainty* (неопределенность, непредсказуемость будущего’; *C – complexity* ‘сложность, ощущение хаоса’; *A – ambiguity* ‘неоднозначность, отсутствие ясности в настоящем’. За последние несколько лет в мире произошли настолько кардинальные изменения (политический хаос, климатические катастрофы, глобальная пандемия и др.), что для их осмысления потребовалось использование нового термина *BANI* – мир (*B – Brittle* ‘хрупкий’; *A – Anxious* ‘беспокойный’; *N – Nonlinear* ‘нелинейный’; *I – Incomprehensible* ‘непостижимый’), предложенного профессором Калифорнийского университета Ж. Кассио (Jamaïs Cascio) в статье «Встреча с эпохой хаоса».

Образование как социальный институт, осуществляющий подготовку формирующейся личности к жизни и профессиональной деятельности в обществе, должно учитывать стремительность изменений, прогнозировать будущее, иметь опережающий характер. Поэтому возникает вопрос о подготовке компетентного, конкурентоспособного специалиста, способного справляться с происходящими изменениями при осуществлении профессиональной деятельности в условиях жесткой временной регламентации и растущей социокультурной и профессиональной напряженности.

Высокий уровень требований к профессиональной подготовке современных специалистов предполагает владение теоретическим знанием и практическими умениями и навыками, компетенциями с целью творческой самореализации, оптимизации способов и средств решения профессиональных задач. Современными работодателями профессиональная компетентность определяется на основании действительной квалификации специалиста, проявляющейся в конкретной деятельности, причем уровень профессиональной компетентности специалиста тем выше, чем более нестандартной является поставленная профессиональная задача и эффективным ее решение.

В компонентный состав содержания профессиональной компетентности ученые включают различные а с п е к т ы: когнитивный; поведенческий; ценностно-смысловой; регулятивный; мотивационный. Рассматривая подробнее вышеназванные аспекты, следует отметить, что **когнитивный** аспект предполагает знание того, что составляет содержание компетентности; **поведенческий** – имеющийся опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях; **ценностно-смысловой** аспект предполагает ценностное отношение к содержанию, процессу и результату актуализации компетентности; **регулятивный** свидетельствует об эмоционально-волевой регуляции проявления компетентности; **мотивационный** аспект предполагает личностную и профессиональную готовность к проявлению компетентности в различных ситуационных решениях.

По мнению философа Б. С. Гершунского, отличительной характеристикой профессиональной компетентности является ее определение с позиции функциональной грамотности и личностных качеств будущего специалиста: ответственности, креативности, любознательности, настойчивости, стремления к приобретению новых знаний и высокой нравственности [1]. В своей работе «Философия образования» Б. С. Гершунский представляет иерархическую образовательную «лестницу» восхождения человека ко все более высоким образовательным результатам: от грамотности – к образованности – профессиональной компетентности – культуре – и, наконец, менталитету. В *грамотности* находят свое отражение важнейшие объективные характеристики и параметры природы, общества, человека, его духовные, нравственные устои и ориентиры, а также способы познания этих характеристик и параметров в естественном единстве с формируемыми отношениями к ним. Грамотный человек – это, прежде всего, человек, подготовленный к дальнейшему обогащению и развитию своего образовательного потенциала. *Образованность* представляет собой грамотность, доведенную до общественно и личностно необходимого максимума. Категория *профессиональная компетентность* определяется, главным образом, уровнем собственно профессионального образования, опытом и индивидуальными способностями человека, его мотивированным стремлением к непрерывному самообразованию и самосовершенствованию, творческим и ответственным отношением к делу. *Культура* – высшее проявление человеческой образованности и профессиональной компетентности. Именно этот уровень результативности образования должен стать объектом повышенного внимания педагогов, которые путем распространения содержательных компонентов культуры могут предложить соответствующие модели профессиональной компетентности, общей образованности и грамотности. Высшей ценностью образования и его главной целью является формирование менталитета личности и социума, воплощающего глубинные основания мировосприятия, мировоззрения и поведения человека. Менталитет определяет конкретное поведение людей, их отношение к различным сторонам общественной жизни [1, с. 58–65].

По мнению В. А. Дружилова [2, с. 26], профессиональная компетентность является показателем успешности взаимодействия специалиста с социальной средой. Для оценки уровня сформированности профессиональной компетентности В. А. Дружилов предлагает использовать обобщенную модель профессионального обучения, в которой выделены четыре стадии профессионализации [3, с. 31]. *Первую стадию* называют стадией «неосознаваемой некомпетентности». Эта стадия характеризуется отсутствием необходимых знаний, умений, навыков и сведений о требованиях, предъявляемых к специалисту для осуществления эффективной деятельности. Для первой стадии характерна следующая профессиональная самооценка субъекта: «Я не знаю, что я не знаю».

Вторая стадия, которая называется «осознаваемая некомпетентность», наступает тогда, когда специалист осознает недостаточность профессиональных знаний, умений, навыков. В это случае возможны два пути: а) *конструктивный* – как форма проявления личностной и профессиональной активности; б) *деструктивный* – форма социальной пассивности. Конструктивный путь предполагает осознание субъектом профессиональной некомпетентности и нацеливает на приобретение недостающих профессиональных знаний, умений и навыков. Деструктивный путь может приводить к возникновению неуверенности в своих силах, созданию чрезмерной напряженности и тревожности, которые препятствуют профессиональному обучению. Для этой стадии характерна следующая рефлексия субъекта: «Я знаю, что я не знаю».

Третья стадия: «сознаваемая компетентность» характеризуется тем, что специалист знает, что входит в структуру и составляет содержание его профессиональных знаний, умений и навыков и может их эффективно применять в профессиональной деятельности. На этой стадии для субъекта характерна следующая самооценка: «Я знаю, что я знаю».

На **четвертой стадии** – «неосознаваемой компетентности» – профессиональные навыки полностью встроены в поведение специалиста; профессионализм становится частью личности. «Неосознаваемая» компетентность характеризует уровень профессионального мастерства специалиста [3, с. 31–33]. Однако на этой ступени профессионального развития специалиста может наступить профессиональная деформация, связанная с появлением «звездной болезни», когда специалист считает, что в дальнейшем развитии нет необходимости, поскольку он достиг профессиональных высот и является лучшим в своей профессиональной области. Поэтому профессионалу в любом виде деятельности важно время от времени осуществлять критический пересмотр имеющихся у него компетенций, отказываясь от устаревших, и выбирая новый вектор профессионально-личностного развития.

Согласно зарубежным подходам компетенции делятся на две большие группы: *hard skills* «жесткие» компетенции и *soft skills* «мягкие» компетенции. Причем, к *hard skills* относят узкопрофессиональные компетенции, связанные с техникой исполнения, которые можно наглядно продемонстрировать, действуя по заранее известному алгоритму, а к *soft skills* – набор личностных характеристик, связанных с эмоциональным интеллектом человека, которые характеризуются эффективным взаимодействием специалиста с другими людьми. В последнее время происходит значительное усиление интереса работодателей к «мягким» компетенциям сотрудников, что является оправданным, поскольку успешность в профессиональной сфере на 85 % зависит от мягких компетенций специалиста, и на 15 % от «жестких» [4, с. 3].

Мягкие (или гибкие) компетенции (*soft skills*) определяются учеными как «социально-трудовая характеристика совокупности знаний, умений,

навыков и мотивационных характеристик работника в сфере взаимодействия между людьми, умения грамотно управлять своим временем, умения убеждать, ведения переговоров, лидерства, эмоционального интеллекта, обладающих эмерджентностью, необходимых для успешного выполнения работы и соответствующих требованиям должности и стратегическим целям организации» [4, с. 4].

Формирование *hard skills* – узкоспециализированных профессиональных компетенций – занимает меньше времени по сравнению с периодом формирования *soft skills*. Жизненный цикл жестких компетенций, по мнению ученых, длится от нескольких месяцев до нескольких лет, а затем специалисту следует частично либо полностью их обновлять. В отношении *soft skills* специалиста существует устойчивое мнение в отношении того, что продолжительность их жизни может занимать от нескольких десятилетий и более, причем во многом они зависят от черт личности специалиста, уровня развития его эмоционального интеллекта. «Являясь одной из составляющих контроля поведения, эмоциональный интеллект, выступает внутренним индивидуальным ресурсом эмоциональной регуляции человека, субъективного экономического благополучия ... и выбора более продуктивных стратегий поведения в стрессовых ситуациях», – заключает Т. С. Киселева [5].

Постоянное повышение напряженности профессиональной деятельности, принятие профессиональных решений в условиях жесткой временной регламентации, социокультурные вызовы предъявляют к современным специалистам требования, с которыми справляться становится все сложнее. Поэтому для повышения эффективности профессиональной деятельности необходимо вырабатывать индивидуальную поведенческую стратегию, включающую оптимальное сочетание рационального и эмоционального компонентов.

Во всех отраслях экономики в условиях технологического взрыва происходит утрата актуальности многих профессий и социальных функций, появляется необходимость в специалистах, обладающих новыми компетенциями. В первую очередь, в зоне риска находятся все виды профессиональной деятельности, связанные с автоматизацией труда. Все то, что поддается алгоритмизации, можно будет заменить работой технического устройства, работа, а человек будет выполнять те виды деятельности, которые связаны с реализацией творческих способностей. В числе новых профессий, по утверждению авторов «Атласа профессий», появятся такие, как: архитектор виртуальности, дизайнер эмоций, таргетный нанотехнолог, биоэтик, продюсер смыслового поля, консьерж робототехники, бренд-менеджер пространств, системный инженер интеллектуальных энергосетей, прогнозист отказа оборудования, геймификатор здоровых пищевых привычек, биомиметик, молекулярный диетолог, клинический биоинформатик, R&D менеджер здравоохранения, тканевый

инженер и др. [6]. Авторы атласа попытались спрогнозировать в своей работе те виды профессиональной деятельности, которые потребуются в ближайшее десятилетие.

Вышеназванные обстоятельства, связанные с экспоненциальными темпами развития технологий, распространения и обработки информационных потоков требуют образовательной деятельности опережающего характера, связанной с предвидением вызовов будущего и созданием условий для профессиональной подготовки обучающихся к этим вызовам. Поэтому образование как социальный институт должно создавать условия для эффективного формирования профессиональной компетентности специалиста, обеспечивающей его «встроенность» в социум завтрашнего дня и востребованность на рынке труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Гершунский, Б. С.* Философия образования / Б. С. Гершунский. – М. : Моск. психол.-социал. ин-т, 1998. – 432 с.
2. *Дружилов, С. А.* Профессиональная компетентность и профессионализм педагога : психологический подход / С. А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование : науч.-публицист. альманах. – 2005. – Вып. 8. – С. 26–44.
3. *Дружилов, С. А.* Обучение и стадии профессиональной компетентности / С. А. Дружилов // Непрерывное образование как условие развития творческой личности : сб. ст. по материалам фестиваля пед. творчества. – Новокузнецк, 2001. – С. 31–33.
4. *Ивонина, А. И.* Современные направления теоретических и методических разработок в области управления : роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников / А. И. Ивонина, О. Л. Чуланова, Ю. М. Давлетшина // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» [Электронный ресурс]. – 2017. – Т. 9, № 1. – Режим доступа : <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>. – Дата доступа : 20.10.2022.
5. *Киселева, Т. С.* Эмоциональный интеллект как жизненный ресурс и его развитие у взрослых : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Т. С. Киселева. – М., 2015. – 26 с.
6. Атлас новых профессий / Д. А. Коричин [и др.] // Агентство стратег. инициатив, Сколково. – 2-е изд. – М. : Олимп-Бизнес, 2015. – 287 с.

Поступила в редакцию 24.11.2022