

ПЕДАГОГИКА

УДК: 378.124

Аязбаева А.Т.

УНПК «МУК»

магистр социальных наук, докторант МУК

Наркозиев А.К.

УНПК «МУК»

доктор педагогических наук, доцент МУК

Ayazbaeva A.T.

ERPC "IUK", PhD

Narkoziev A.K.

ERPC "IUK", doctor of pedagogical sciences

ПЕДАГОГИКАЛЫК АДСТИКТЕГИ КЕЛЕЧЕКТЕГИ АДСТЕРДИ КЕСИПТИК КОМПЕТЕНТТҮҮЛҮК

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

PROFESSIONAL COMPETENCES FOR FUTURE SPECIALISTS OF PEDAGOGICAL SPECIALTIES

Аннотациясы: Кесиптик-берене “кесиптик компетенттүүлүгүн”, “ыйгарым” түшүнүгү боюнча ар кандай көз караштары бар, түрлөрү жана түзүмүн, болочок мугалимдер окутуу жараянына аны түзүүнүн зарылдыгы жөнүндө корутундусу. Иш берүүчүлөр жааш адистер үчүн талаптар аныкталат.

Негизги сөздөр: компетенттүүлүк, кесиптик компетенттүүлүк, билим, билгичтиктер, көндүмдөр.

Аннотация: В статье представлены различные точки зрения на понятие «компетентность», «профессиональная компетентность», виды и структура профессиональной компетентности, сделан вывод о необходимости ее формирования в процессе профессиональной подготовки будущих педагогов. Определены требования работодателей к молодым специалистам.

Ключевые слова: компетентность, профессиональная компетентность, знания, умения, навыки.

Abstract: The article present the survey of the points of view concerning the concert of competence, types and the structure of professional competence. The author concludes that the formation of the competence in the process of future teachers training is of utter importance. The requirements of employers for young professionals have been determined.

Keywords: competence, professional competence, knowledge, skills.

На сегодняшний день в современном образовании очень широко применяется словосочетание «профессиональная компетентность». Требования потенциальных работодателей к молодым специалистам, можно выделить

следующие профессиональные компетенции будущих выпускников педагогических специальностей: наличие профессиональных знаний, способность применять знания, обучаемость, качество работы, личные качества, на проблем-

ные ситуации умение предлагать альтернативные решения, способность к самостоятельной работе, развитое логическое мышление, коммуникативные навыки, вербальные способности и профессиональная гибкость. На первое место работодатели ставят профессиональные знания, без которых невозможна ни одна трудовая деятельность. Причем акцент делается уже на обширные компетенции, характерные для современного общества, научно-технического прогресса, передовых технологий. Поэтому перед преподавателями учебных заведений стоит большая задача: дать эти знания, эти компетенции студентам. Он увлекает учащихся своим примером: изучает и применяет современную литературу, пользуется информацией из Интернета, в своей работе использует современные технические средства обучения, показывает обширный кругозор знаний за рамками учебной дисциплины. Видя перед собой пример знающего и грамотного человека, студенты поневоле тоже начинают стремиться к получению новых знаний. Но в погоне за новым не следует забывать и старое.

Составной частью образовательной программы помимо аудиторной работы является практика студентов: учебная, производственная и преддипломная. Именно на практике студенты, имея багаж теоретических знаний, приобретают практические умения и навыки, овладевают основами профессии, знакомятся с деятельностью предприятий и организаций. Для работодателя важно такое качество как обучаемость. Замечательно, если выпускник учебного заведения на момент поступления на работу обладает хорошим багажом знаний. Но в процессе своей трудовой деятельности работник должен стремиться к получению новых знаний, умений и навыков, согласно требованиям современного общества. Это может вылиться в получение второго образования, прохождение курсов, стажировок, получение рабочих специальностей (в частности в период обучения в учебном заведении), повышение квалификации; постоянно быть в курсе новинок литературы и техники, стремлении применять в своей профессиональной деятельности эти новинки, не стоять на месте, а постоянно заниматься самообразованием. Конечно, такой

сотрудник всегда ценен для организации или предприятия, на котором он работает. Важно развить у студента способность и потребность использования информационных возможностей для поиска новых знаний и его распространения. Качество работы – одна из важнейших характеристик будущего специалиста.

При трудоустройстве выпускник может дать о себе информацию любого характера, но вся неверная информация со временем будет обязательно раскрыта. Поэтому крайне важно за время обучения студента прививать ему аккуратность в выполнении работы любого характера: будь то практическое занятие по математике или выполнение курсового проекта по специальной дисциплине. Преподавателям на учебных занятиях необходимо требовать от студентов точности и достоверности, чтобы в дальнейшем трудовая деятельность выпускников соответствовала стандартам и технологическим требованиям: отсутствовали брак, ошибки и недочеты при решении профессиональных задач. Под личными качествами молодого специалиста подразумеваются ответственность, дисциплинированность, организованность, отсутствие нарушений трудовой и общественной дисциплины, а также сосредоточенность, концентрация, распределение и переключение внимания. Развитию личных качеств студента, выявлению его хороших и плохих сторон характера, умению развивать свои положительные качества способствует воспитательная работа со студентами в учебном заведении. В ней участвуют не только воспитательный отдел учебного заведения, классные руководители или кураторы групп, но и своим личным примером каждый преподаватель, каждый сотрудник учебного заведения. Особенно ярким примером для студентов являются представители администрации учебного заведения, так как эти люди уже добились успехов в карьере, работе, многого достигли. Соблюдение трудовой дисциплины, ответственное и добросовестное отношение к порученной работе, целеустремленность – все эти качества являются неотъемлемыми компетенциями молодого специалиста. Способность к самостоятельной работе на производстве в первую очередь подразумевает способность

выполнять задания без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководителя. При изучении любой учебной дисциплины выделяется дополнительное количество часов для самостоятельной работы, которую студенты выполняют во внеаудиторное время. Самостоятельная работа – это разнообразные виды индивидуальной и коллективной деятельности студента по заданиям преподавателя, но без его участия. Данная работа формирует навыки самостоятельной работы в учебной, научной и профессиональной деятельности. Профессиональные компетенции требуют наличия логического и абстрактного, творческого и критического мышления, само рефлексии и самооценки. Молодой специалист не решит профессиональную задачу, если у него отсутствуют навыки планирования, организации и контроля своей деятельности, если он допускает логические ошибки. Логическое мышление у студентов развивается в результате выполнения ими различного вида деятельности: поисковой, коммуникативной, организационной, социальной и реконструктивной. Под коммуникативными навыками понимаются навыки общения с людьми, стремление к сотрудничеству, взаимопонимание с коллегами по работе, готовность оказать помощь[1].

Для молодого специалиста также важно, чтобы были развиты и вербальные способности: умение ясно и четко выражать свои мысли, умение вести диалог. В современном обществе от начинающего работника ждут и эмоциональной стабильности, и стрессоустойчивости. Все эти качества помогают развить классные руководители (или кураторы групп), преподаватели, мастера производственного обучения и, конечно же, психологическая служба. Очень важно, чтобы выпускники учебного заведения были психологически адаптированы к современному рынку труда, подготовлены к непрерывному обновлению своих знаний и навыков, умели адекватно оценивать свои и чужие достижения. Важным параметром квалификации работников, определяющим их конкурентоспособность на рынке труда, является профессиональная гибкость. Она предполагает наличие у работника двух или нескольких специальностей, что

обеспечивает значительную мобильность, возможность перемены мест труда, способность быстро и адекватно реагировать на изменения спроса и предложения рабочей силы. В целом гибкость помогает адаптироваться и снизить все возможные риски трудоустройства.

Компетенция эта образовательная категория которая представлена как совокупность потенциальных свойств, от практического воплощения которых зависит качества выпускника вуза. С другой стороны, целью обучения является превращение компетенций в новые элементы структуры профессионального образования, поэтому ее следует рассматривать как совокупность свойств, актуализированных в определенных видах деятельности. Он выполняет роль методологического инструментария или методологического описания интересующего нас явления, в нашем случае компетентностного подхода. В процессе обучения отдельные компетенции актуализируются в сознании обучающегося, вступают во взаимодействие и образуют комплекс актуализированных компетенций, который и следует называть компетентностью[2].

Профессиональная компетентность – это умение специалиста мобилизовать в конкретной ситуации полученные знания и опыт, наличие таких качеств как самостоятельность, способность принимать ответственные решения, умение постоянно учиться и обновлять знания, гибкое и системное мышление, коммуникативные качества[3].

По результатам нашего социологического исследования среди студентов выпускных групп, по специальностям «Педагогика и психология», «Педагогика и методика начального обучения», «История», «Дошкольное обучение и воспитание» (опрошено 120 респондентов) профессиональные компетенции разместились следующим образом: Профессиональные компетенции: % от числа опрошенных: наличие профессиональных знаний 70; качество работы 72; способность к самостоятельной работе 69; способность применять знания 69; развитое логическое мышление 58; личные качества 54; коммуникативные навыки 51; обучаемость 50; профессиональная гибкость 44; вербальные способности 21.

На вопрос «Какие предложения Вы ждете от потенциального работодателя?» третья часть опрошенных ответила: благоприятные условия труда, возможность карьерного роста, полный соц. пакет, повышение квалификации, хорошие взаимоотношения с работодателем, возможность бесплатного обучения. Вторая треть студентов пожелала высокой зарплаты, гибкого графика работы, быстрого продвижения по карьерной лестнице. Остальные студенты на данный вопрос ответить не смогли. Хуже дело обстояло с вопросом «Что Вы можете предложить для потенциального работодателя?». Только 25% опрошенных могут предложить работодателю качественное и добросовестное выполнение работ, хорошую профессиональную подготовку по специальности, ответственность и целеустремленность, весь свой потенциал и желание работать; остальные выпускники затруднились ответить.

За время учебного процесса у выпускника необходимо сформировать адекватную оценку своих возможностей и своих притязаний, готовить их к восприятию реальной картины рынка

труда и желаний работодателей, к осознанию своей профессиональной пригодности.

Поэтому преподавателям и администрации любого учебного заведения нужно работать так, чтобы их выпускники были востребованы на современном рынке труда в условиях жесткой конкуренции и быстрого развития современного общества.

Литература

1. Л.О.Сарсенбаева «Психолого-педагогические условия формирования профессиональной учащихся лицейских классов и студентов педагогического училища» Саратов,1997.
2. А.К.Наркозиев «Компетентностный подход в высшем образовании: соотношение и взаимосвязь понятийного аппарата». ALMA MATER(Вестник высшей школы). Издательство: Инновационный научно-образовательный и издательский центр «Алмавест» Москва, 2016 г.
3. М.А.Гвенцадзе «Компетентность в современном обществе».М.,2002.