

УДК:37.036.5-057.875

ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ДИЗАЙНЕРОВ В ВУЗЕ

Абдуллаева Г.М., старший преподаватель, аспирант, КГТУ им. И. Раззакова, 720044, г. Бишкек, пр. Ч. Айтматова 66, email: gulnara.abdullaeva66@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, связанные с формированием профессиональных компетенций студентов дизайнеров в вузе. В качестве средства эффективной подготовки специалистов в области дизайна предлагается педагогическая технология формирования профессиональных компетенций студентов-дизайнеров. Обосновывается необходимость реализации педагогических условий и модели профессиональных компетенций, что позволяет эффективно спроектировать процесс обучения и получить результат в соответствии с целями и задачами профессионального образования. На основе модели в нашем исследовании складывается матрица кадрового потенциала и *потенциал к развитию*, направленного на формирование у будущих студентов дизайнеров конкурентоспособность и готовность брать на себя ответственность, что и определяет актуальность этой публикации.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, модель, формирование, процесс обучения, творческие задачи.

ЖОГОРКУ ОКУУЖАЙДЫН СТУДЕНТ-ДИЗАЙНЕРДИН КЕСИПТИК КОМПЕТЕНЦИЯЛАРЫН КАЛЫПТАНДЫРУУНУН ТЕХНОЛОГИЯСЫ

Аннотация. Бул макалада, кесиптик билим берүүнүн сапатын жогорулатуу маселеси дизайн тармагында натыйжалуу окутуу каражаты катары студенттер-дизайнерлердин кесиптик компетенцияларын калыптандыруу учун педагогикалык технологиясын сунушташтайбыз. Технологияларды үйрөнүү, кесипкөй ыйгарым педагогикалык шарттарды жана моделдери киргизүү зарылдыгы, натыйжалуу окутуу жараянын иштеп чыгуу менен кесиптик билим берүүнүн максаттарына ылайык жакшы натыйжаны алууга мүмкүнчүлүк берет. Бул максат учун, окуучуга ийгиликтуу дизайнерлер жана натыйжалуу кызметкерлер болушу зарыл. Анын жыйынтыгы боюнча багыт алып, адамзаттын жоопкерчиликти алууга жана өнүгүгө мүмкүнчүлүгү жогору, бул макалада ошол актуалдуулугу анык.

Негизги сөздөр: кесиптик компетенциялар, үлгү, калыптандыруу, билим берүү, чыгармачылык тапшырмалар

TECHNOLOGY OF THE FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF STUDENTS DESIGNERS AT THE UNIVERSITY

Abdullaeva G. M., Senior Lecturer, Postgraduate Student, Department of «Artistic Design of Products», Kyrgyz state technical university named after I.Razzakov, Bishkek, Email: gulnara.abdullaeva66@mail.ru

Annotation. The article considers the problem of improving the quality of professional education. As a means of effective training of specialists in the field of design, a pedagogical model for the formation of professional competencies of design students is proposed. The basis for the formation of the model is the methodological capabilities of design seminars and interactive teaching of students using the decorative arts of Kyrgyz ornament. The structure of the model includes semantic, substantive-organizational, evaluative-effective blocks. The result of the application of the model is the formation of professional competencies of future designers in the field of design and artistic activities. The need to implement pedagogical conditions and a model of professional competencies in teaching technology allows you to effectively design the learning process and get the result in accordance with the goals and objectives of professional education. For this purpose, it is necessary to form a student's activity awareness, understanding of what a successful

designer and an effective company employee should be. Based on the model, in our study, a matrix of human potential and potential for development is formed, the better developed systemic thinking and focus on results, the higher the person is potential for development and willingness to take responsibility. The less criticality and responsibility, the less the desire for professional growth. Accordingly, professional competencies should be uniquely built on the ideal model, if there is no ideal specialist model that the employer sets before us, it is impossible to form and evaluate the competencies of the master, which determines the relevance of this publication.

Key words: professional competencies, model, formation, learning process, creative tasks.

Профессиональные компетенции развиваются не сразу, это длительный и сложный процесс и в этом нужен компетентный подход. Один, из которых аргументировал в своей теории компетентного подхода исследователь Дэвид Маклеланд (1973г.) Проведя исследование среди учащихся в течении 20 лет начиная со средней школы, среди троечников и отличников, он сделал вывод о том, что влияет на общий уровень интеллекта и на успешность профессионализма специалиста, оказалось, что нет разницы между отличниками и троечниками хотя у отличников был высокий уровень интеллекта, и однозначно успех в карьере могут достигнуть все [5]. Д. Маклеланд сделал заключение, если уровень интеллекта влияет на успехи, то какие качества нужны, чтобы прогнозировать успешность человека в карьере, если мы не можем опереться на общий уровень интеллекта. Исследуя этот аспект, он пришел к тому, что большего добиваются не те, у кого интеллект выше или кто добрее и этичнее, а те, кто целенаправленно идут к своей амбициозной цели, настойчиво идут, преодолевая препятствия и концентрируясь на ней. Они вариативны в достижении цели, берут ответственность за результат на себя даже за неуспех, ставят вопрос, что я могу сделать по-другому, чтобы достигнуть результата, не перекладывая ответственность на других. Соответственно и не возникает вопроса, как поменять свое поведение. Они критичны к результату собственного «Я». Маклеланд, проанализировав свои результаты, определил, что обесценивание своего собственного результата ставит будущего специалиста перед задачей ставить новые цели и задачи. Напротив, «недостиженцы» мыслят по-другому, «я *молодец*» и все на этом, и такое удовлетворение не вынуждает их ставить новые цели «всё и так хорошо и легко». **Ориентация на результат это есть компетенция.** Ученый констатировал, для того, чтобы человека определить, не достаточно протестировать, нужно поместить в реальную рабочую ситуацию, с которой он будет сталкиваться в своей профессиональной деятельности, и увидеть проявляет ли он важное для вас поведение. Маклеланд являлся также основоположником такого метода оценки, как ассесмент - центр, который потом перешел в компетентный подход и методологию процедур. Так, когда мы создаем для человека имитированную ситуацию, которая моделирует реальные сложные проблемные ситуации, мы можем определить важные для нас компетенции. Проанализировав чем «успешные» люди отличаются от менее «успешных», описать это поведение, сравнить поведение человека с образцом поведения, т.е. со стандартом. Компетенции важно оценивать потому, как нам нужно предсказать результаты работы человека на этапе тестирования результатов его деятельности. А эффективность в работе дают конкретные действия и поведение тестируемого, то, что дает результат, поэтому если мы заранее вычислим это поведенческое действие, т.е. его компетенции мы можем предсказать результат успешности, которое формируется из неких личностных качеств будущего дизайнера [5].

Аналогичный эксперимент аргументировали братья Лайл и Сайн Спенсеры, изобразив компетенции в виде айсберга. По мнению Спенсеров, каждый человек индивидуален, у каждого есть свой невиданный подводный мир его специальные способности, знание, умение и навыки, мотивация ценностей, установки, личные качества, ценности и т.д. Спенсеры также вывели компетенцию, как «индивидуальная особенность, определяющая эффективное и/или наилучшее исполнение работы» («Компетенция на работе» Пер. с англ. М: НИРО, 2005). «Компетенция — это действие поведения, которое ведет к высоким результатам работы». Работодатель любой компании выдвигает свои компетенции и требования, исследование такого рода позволяет выявить эффективную модель профессиональной компетенции, направленной на результат. В этой связи приобретает актуальность значимость процесса формирования у студентов профессиональных компетенций, которые позволяют им быть успешными в дальнейшей профессиональной деятельности. Как определить и оценить профессионализм? Инструменты оценки, которые используются должны соответствовать стандарту, и одинаково использоваться для всех кандидатов. Где высокий результат использования этого метода оценки по компетенциям связан с высокими результатами в работе. Эффективный метод оценки в

мировой практике отвечает на вопросы, с какой вероятностью высокие результаты метода оценки будут предсказывать высокие результаты будущего специалиста. Максимальную валидность, т.е. высокий метод оценки может дать глобальный «Специализированный центр оценки» он бы составил 0,85%, и он *будет* на первом месте по оценке, тесты на творческую способность на втором месте в зависимости от навыков, умений и знаний 0,75–0,85%, структурированное интервью по компетенциям возможно, составила бы 0,7–0,8%, рекомендации составили бы 0,5%, на третьем месте неструктурированное интервью – беседа 0,5–0,6%, дали бы около 50% от высокого результата, (возможно ошибочные). Для того, чтобы все инструменты работали нужны профессиональные эксперты в области оценки, которые работают по стандартам. Однако профессиональное специализированное оценивание специалистов дизайнеров в Кыргызстане не проводится. Практикуется метод «проб и ошибок», т.е. когда работодатель конкретно на рабочем месте оценивает профессионализм будущего специалиста. Подбирая инструмент задач формирования профессиональных компетенций студентов дизайнеров, важно четко понимать, что именно мы хотим оценить, какие цели и задачи ставим перед собой, каким образом можно выявить модель профессионала? Какие критерии качества и инструменты необходимы для этого? Модель компетенций отличается от знаний умений и навыков четкостью критериев, в которой обозначены конкретные действия. Необходимо формировать осознанность деятельности у студента, понимание того, каким должен быть успешный дизайнер и эффективный сотрудник компании, это поможет осознанно идти к цели и к результату все задается моделью компетенции. На основе модели складывается матрица кадрового потенциала и *потенциал к развитию*, чем лучше развито системное мышление и ориентация на результат, тем выше у человека потенциал к развитию и готовность брать на себя ответственность. Чем меньше критичности и ответственности, тем меньше стремления к профессиональному росту.

Результаты исследования и их обсуждение. Чтобы правильно подобрать инструмент оценки студентов-дизайнеров нам нужно четко определить цель оценки, в глобальном оценивании специалистов существуют три критерия оценки отбор «лучших» и «худших», среди 3-4 курсов и выпускников вуза. Отбор «лучших» и отсеивание «худших» можно провести по формальным критериям - успеваемость, уровень знаний, поведение, желание работать в этой области и т.д. Отбор «лучших» необходимо проводить по особым критериям по компетенциям глубокой оценки знаний, моделирующие ситуацию. В данном случае цель оценки это развитие, где нужно принять решение какие компетенции выпадают у среднего звена, и развивать их слабые стороны, у талантов развивать их сильные стороны. Затем формировать план развития по компетенциям по специализированному тест оцениванию по гост стандарту, или по кейс-тэстинг оценке. «Внедрение новых требований» необходимо, как будущему специалисту, так и брендовым компаниям. Часто производители говорят о том, что нужны новые подходы и задачи к персоналу, специалисты работают без креативности». В этом случае оценка компетенции должна проходить исходя из новых требований и трансляции новой модели компетенции, которая возможно в виде оценочной конференции или круглого стола, оценочной бизнес симуляции. От цели оценки зависит требуемая глубина и инструмент оценки, чтобы формировать план обучения развития и корпоративную культуру будущего специалиста.

Организация методов тестирования должна проводится от общего к частному и состоять из трех этапов:

1. Формальный критерий + результативность (тест по уровню успеваемости или посещение мероприятий конкурсов и т.д.) и отбор «лучших».

2. Определение творческих способностей, которые предсказывают результативность.

Тестирование определение модели талантов определяется по следующим критериям:

1. качественная модель компетенций и ее эффективность.

2. качественные инструменты оценки, предопределяющие успех профессионала.

3. профессиональные эксперты по оценке профессионализма, которые владеют методами оценки профессиональных компетенций и умеют работать по стандартам оценки.

Главной проблемой разработки модели профессиональной компетенции это то, что они разрабатываются по впечатлению интуитивно, в основном используя и делая упор на компетенции которые нам нужны или же на мнениях *руководителя производителя* и лишь редко используются классические методы такие, как критические инциденты, иерархический кластерный анализ работы, интервью по репертуарным решеткам и т.д., в которых заложен компетентностный подход и почти не используется метод количественной математической обработки данных. Многие работодатели создают компетенции методом экспертного анализа и интервью с менеджерами компаний формируют «компетенции», лишь затем поведенческие индикаторы, создавая виртуальный подход методом частотного анализа к требованиям будущего специалиста. Во многих брендовых

компаниях нет технического отчета по разработке модели профессиональной компетенции, как инструмента для отбора специалистов. Причем большинство из них говорят о том, что их модель профессиональных компетенций не соответствует реально тем качествам, которые им нужны, чтобы быть в компании успешным. Цель оценки знаний, умений и навыков студентов это выявление готовности студентов-дизайнеров к профессиональной деятельности, «выбор лучших»; выявить какие компетенции нужно развивать, чтобы достичь результата; внедрить новые требования работодателей к новой модели компетенции. Оценивание критериев сформированности в принятии решений оцениваются тем, насколько специалист: умеет выделить недостающую информацию; умеет отделить главное от второстепенного; умеет задать правильно вопрос в решении профессиональных задач, т.е. его коммуникационные способности; умеет ли принять решение в постановке задач и принять качественное решение в реализации проблем. Подбирая инструмент оценки к профессиональным задачам, мы выбираем модель профессиональных компетенций и формируем точный прогноз успеха в дальнейшей профессиональной деятельности. Профессиональные компетенции считаются устойчиво развитыми, если они проявляются не только в знакомых по опыту ситуации, но и в нестандартной ситуации с новыми людьми. В этом случаи важно формировать потенциал к развитию, который может появиться у будущих дизайнеров. А также творческие способности и личные качества, которые приведут к развитию нужных компетенций. Этот процесс позволяет оценить самому студенту *образец* возможности формирования профессиональных компетенции в его действии, оценивая фундаментальный базис знаний и мотивируя их, мы развиваем личностные качества будущего дизайнера [4].

Важна общая картина личности, о том, как развито дизайнерское мышление будущих специалистов, что позволяет сделать достоверные выводы и увидеть, как в дальнейшем проявит себя специалист в будущей профессии. Если мы знаем, как реагирует студент в ситуации неопределенности, как он может принимать решение в нестандартной ситуации в меняющемся мире, насколько он уверен в себе в принятии решений, насколько развито критическое мышление, реакцию на поставленную задачу, зная эти составляющие, мы сможем определить *индикаторы* уровня модели профессиональной компетенции будущего специалиста, это:

1. Гибкость в принятии решений в неопределенной ситуации и адаптация к новым условиям.
2. Осознанность действий с высоким уровнем ответственности, связь с целями и задачами.
3. Критическое мышление. Возможность оценить ситуацию в любой обстановке.
4. Коммуникация. Работа в команде. Насколько студент находится в контакте и как выражает свои идеи четко, запутано или многословно.
5. Уверенность в себе.
6. Знание закономерностей художественных стилей.
7. Владение практическими навыками графических средств и приемов по орнаментальной композиции декоративно прикладного искусства.
8. Умение оценить образец эталон и выявить экспериментальным путем художественные критерии.
9. Умение выявлять аспекты предназначения орнамента и его назначение в костюме.
10. Готовность к профессиональной деятельности.
11. Само мотивация в достижении поставленных задач.

В ходе исследования студенты в реальной образовательной среде смогут овладеть следующими умениями: умение работать и анализировать профессиональную литературу и оценивать иллюстративный материал; умение обосновано формулировать дизайн концепцию; умение разрабатывать художественно проектное мышление и креативность; умение работать в команде; умение работать с материалом и фактурой изделия; знание историческими аспектами костюма; методом пред проектного анализа; методами художественного проектирования. Реализация, которых направлена на развитие потенциала и личности студента такие как: развитие творческих профессиональных способностей; развитие культурологических ценностей и этических духовных эстетических компонентов; формирования качеств направленных на самовоспитание и само регуляцию в достижении цели; готовность к профессиональной деятельности и саморазвитию; умение работать с коллективом; умение формировать свою концепцию проекта с учетом производственных требований и легко адаптироваться в инновационном пространстве; умение быть в тренде в новом потоке информации и владеть методами проектного анализа; способность создавать образец эталон; коммуникативные личностные качества. Таким образом, формирование профессиональных качеств дизайнера и его формирующих компонентов, составляющих потенциал будущего специалиста возможны только в процессе профессиональной подготовки внедрения эффективной модели профессио-

нального образования. Эффективность, которой зависит от поставленной задачи и реализации целей обучения. Организация образовательного процесса дизайн образования, а также постановка педагогических условий в реализации образовательных программ от которых зависит продуктивность модели формирования профессиональных компетенций дизайнера, показателем компетентности личности дизайнера в данном случае является проектная культура, дизайнерское креативное мышление и коммуникативные личностные способности все качества согласно с установленным ГОСТ стандартом и нормами ключевых и профессиональных компетенций дизайнера.

Заключение

Все это можно успешно реализовать в образовательном пространстве дизайн образования, если в образовательном процессе будут создаваться интерактивные методы качества обучения направленные на формирования профессиональных компетенций. Очень важно в этом вопросе организация повышения квалификации недостающего звена в обучении студентов, совершенствование их и закрепление на практике. В этом необходимо использование ресурсов производственных баз. Актуально в этом случае непрерывность обучения, так как сказывается слабая подготовка в школе. Целесообразно внедрение бесплатных летних курсов повышения квалификации, как студентов, так и преподавателей, а также организация мастер классов непосредственно на производстве, для этого необходима крепкая связь с работодателями и участие их в образовательном пространстве. Поскольку недостаток применения технологических инновации в образовательном пространстве обучения дизайну и ее техническая обеспеченность непосредственно сказывается на подготовку профессиональных кадров. С этой целью важно внимание со стороны ректората высшего учебного заведения в обеспечении образовательных ресурсов.

Список литературы

1. Абдуллаева Г. М. О роли совершенствования эстетического воспитания и образования в Кыргызстане. // Вестник КГУ им. И. Арабаева. - 2019.- III ч. - С.12.
2. Андреева О. П. Педагогические условия формирования профессиональной компетентности в процессе подготовки будущего дизайнера в вузе. [Текст]: дис. канд. пед. наук: 13.00.08: 2011г. / Андреева О. П.: Б. - М., 2011г. - 211 с. - Библиогр.: с. 208 - 211. - 04201Ю2191
3. MacClelland, D. C. 1998 «Идентификация компетенций с помощью поведенческих интервью» Психологическая наука 9 5:331–339 doi:101111 / 1467-928000065