DOI: 10.20913/2618-7515-2022-3-15

УДК 378.147

Оригинальная научная статья

Надпрофессиональные компетенции: операционализация понятия в контексте парадигмы современного образования

Ю. В. Бабина

Новосибирский государственный университет экономики и управления

Новосибирск, Российская Федерация

e-mail: y.v.babina@yandex.ru

Аннотация. *Ведение.* Новая образовательная парадигма, ориентированная на личность, предполагает способность образовательной системы к непрерывному самообновлению и управлению своим развитием в тесном контакте с современным рынком труда. *Постановка задачи.* Качество подготовки кадров для рынка труда будущего составляет предметное поле научного исследования междисциплинарных наук, требует операционализации понятия «надпрофессиональные компетенции». *Методика и методология исследования.* Операционализация рассматривается как способ сделать вывод о существовании и некоторых элементах расширения интересующих явлений посредством некоторых наблюдаемых и измеримых эффектов, которые они оказывают. *Результаты.* Сочетание рационального и ценностного аспектов качества в едином образовательном процессе побуждает пересмотреть роль объекта в процессе образования, ориентацию образования на самореализацию человека в его личностном и социальном смысле. Подчеркивается исключительная роль и большое значение надпрофессиональных компетенций в свете экосистемного подхода, отвечающего современной парадигме высшего образования. *Выводы.* Одним из путей решения является изучение и развитие теории и практики надпрофессиональных компетенций как дополнительного ресурса профессионального развития субъекта труда, что подразумевает всесторонние научные исследования, определяющие методики для измерения их компонент и корреляцию с показателями, которые предопределяют востребованность будущего специалиста и его профессиональное развитие.

Ключевые слова: компетентностный подход, экосистемный подход, профессиональная компетентность, надпрофессиональные компетенции, качество образования

Для цитирования: Бабина Ю. В. Надпрофессиональные компетенции: операционализация понятия в контексте парадигмы современного образования // Профессиональное образование в современном мире. 2022. Т. 12, №3. С. 528–538. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2022-3-15>

DOI: 10.20913/2618-7515-2022-3-15

Full Article

Supra-professional competencies: operationalization of the notion in the context of the paradigm of modern education

Babina, Yu.V.

Novosibirsk State University of Economics and Management

Novosibirsk, Russian Federation

e-mail: y.v.babina@yandex.ru

Abstract. *Introduction.* The new personality-oriented educational paradigm assumes the ability of the educational system to continuously self-renew and manage its development in close contact with the modern labor market. *Purpose setting.* The quality of personnel training for the labor market of the future is the subject field of scientific research of interdisciplinary sciences, requires the operationalization of the concept of "supra-professional competencies". *Methodology and methods of the study.* Operationalization as a way to infer the existence and some elements of the expansion of phenomena of interest through some observable and measurable effects that they have. *Results.* The combination of rational and value aspects of quality in a single educational process encourages us to reconsider the role of the object in

the process of education, the orientation of education on the self-realization of a person in his personal and social senses. The exceptional role and great importance of supra-professional competencies is emphasized in the light of the ecosystem approach that meets the modern paradigm of higher education. *Conclusions.* One of the solutions is to study and develop the theory and practice of supra-professional competencies as an additional resource for the professional development of the subject of labor. This implies comprehensive scientific research, defining methods for measuring their components and correlation with indicators that determine the demand for a future specialist and his professional development.

Keywords: competence approach, ecosystem approach, professional competence, supra-professional competencies, quality of education

Citation: Babina, Yu. V. [Supra-professional competencies: operationalization of the notion in the context of the paradigm of modern education]. *Professional education in the modern world*, 2022, vol. 12, no. 3, pp. 528–538. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2022-3-15>

Введение. Парадигма представляет собой научную концепцию на конкретной стадии общественного развития – модель, используемую для решения не только исследовательских, но и практических задач в определенной области, которая изменяется с переходом к новому типу мышления и действия, новым способам преобразования действительности. Серьезные перемены в профессиональном образовании происходят под влиянием всех воздействующих факторов: демографических, профессионально-квалификационных и социально-экономических. Парадигма развития общества на современном этапе предъявляет повышенные требования к уровню профессиональной подготовки, квалификации и компетентности молодых специалистов, в первую очередь, отвечающим запросам современного рынка труда.

Традиционное совершенствование форм, методов и технологий профессионального образования исчерпывает свой прогрессивный потенциал в сравнении со стремительным ускорением научно-технического прогресса и социально-экономического уклада. По мнению экспертов, будущее системы высшего образования будет базироваться на фундаментальных принципах образовательных систем с радикально новыми подходами, обеспечивающими способность прогнозировать будущие запросы и готовность адаптации к ним [1].

Различные парадигмы образования в процессе исторического развития общества привлекают внимание исследователей педагогической науки, так как представляют собой широкое поле точек зрения (компетентностная, культурологическая и др), учитывая полипарадигмальность характеристик. Эволюционный процесс парадигмы современного образования в большей степени формируется за счет внутренних противоречий, возникающих на стыке требований рынка труда и сферы образовательных услуг.

В современной научной литературе широко представлены различные дефиниции категории «компетенция» как междисциплинарной, так

и фундаментальной. Дискуссии, как правило, разворачиваются вокруг классификаций и внутренней структуры компетенций. Интерпретации «компетентности» и «компетенций» также разнятся и у зарубежных исследователей, несмотря на различные подходы в области управления человеческими ресурсами, связанные, прежде всего, с культурными различиями [2, с. 12].

Понятие «надпрофессиональные компетенции» на сегодняшний день также еще не имеет однозначного определения и достаточно распространено вне поля научных исследований в разных терминологических вариантах. Зарубежные исследователи чаще всего их определяют как метакомпетенции, лежащие в основе способности, умения и характеристики личности. На форумах и конференциях, в публикациях чаще встречается «мягкие навыки», или «soft skills» – термин, вошедший в зарубежную практику практически с середины прошлого века с ростом интереса к способам развития и повышения эффективности персонала.

Актуальность темы обусловлена не только трансформацией рынка труда, приведшей к реформе системы профессионального образования и введению новых подходов к сближению образовательных стандартов и профессиональных стандартов, но и стремительными, масштабными изменениями в социальной, культурной сферах, диктующими необходимость поиска новых ресурсов развития личности в процессе ее личностного становления.

Постановка задачи. Ситуация в системе образования открывает широкие дискуссионные перспективы в научной литературе. От исторического анализа причин отставания качества образования до изучения потребностей общества и изменений, происходящих в мире. В контексте меняющейся парадигмы современного образования назрела необходимость разработки модели соответствия и корреляции процесса формирования надпрофессиональных компетенций, предусмотренных образовательными стандартами, динамично изме-

няющимся условиям современного рынка труда. Очевидно, что в перспективе в качестве системы оценки качества образования вообще и подготовки специалиста конкретного профиля в частности необходимо учитывать соответствующие параметры оценки степени сформированности надпрофессиональных компетенций, которые предопределяют востребованность специалиста на рынке труда в любой отрасли производства: от промышленности до сельского хозяйства [3].

При исследовании парадигмы развития качества образования в своих предыдущих исследованиях пятилетней давности [4] в нашем поле внимания уже были сложившиеся на тот момент факторы: «Обусловленные усилением значимости самоактуализации личности, что определяло вектор перехода к «человекоцентричности» для всестороннего развития потенциала возможностей человека и его успешной подготовке к профессиональной деятельности» [4, с. 1494]. Однако в силу разных причин реализация подхода не всегда была ориентирована на конечный результат. Значимость личностно-ориентированной парадигмы отмечали многие исследователи еще на истоках становления компетентностного подхода, но тогда не было примеров ее реализации в образовательной практике.

Современная дидактика обучения основана на принципе «дать каждому то, что необходимо для его самореализации». Так, ученый-педагог А.В. Хуторской определяет как актуальную дидактику, ориентированную на реализацию миссии ученика, или компетенцию личностного совершенствования [5].

В рамках сегодняшних подходов к реформе образования поле исследований требований, которым должны отвечать знания, умения и навыки специалиста-выпускника, по сути своей все более сближается с профессиональными стандартами, требуя корреляции с требованиями к квалификации работника в целях осуществления его профессиональной деятельности; в свете современной парадигмы – с наличием знаний специалиста о собственном уровне надпрофессиональных компетенций, который не отождествляется (и не противопоставляется) профессиональной квалификации.

Такой многофакторный подход можно назвать экосистемным, что является достаточно новой концепцией в научных исследованиях. Целесообразно применение такого экосистемного подхода в системе профессионального образования в рамках операционализации – научной составляющей в определении методологии и инструментария оценки качества подготовки квалифицированного специалиста, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профес-

сиональной мобильности и конкурентоспособного на рынке труда, соответствующего уровню и профилю профстандартов [6].

Несмотря на то что это достаточно новый тренд в подходах и направлениях научной мысли, на протяжении последних лет экосистема как единица экономического анализа рассматривалась многими исследователями в контексте динамики интеграционных процессов, направленных на гармонизацию образовательных систем, и формирования единого научного, информационного, социокультурного и образовательного пространства [7].

Таким образом, системе образования не достаточно отвечать всем последним вызовам экономики, инновационным и цифровым требованиям, высшей школе надо трансформировать подходы к своим управленческим моделям, необходима нацеленность на формирование навыков и компетенций будущего, тесная взаимосвязь с индустриальными партнерами, с другими акторами внешней среды, способными формулировать запросы на актуальные рынку труда компетенции. Отсюда модель надпрофессиональных компетенций специалиста (навыки, знание, особенности личности и поведения) можно рассматривать в качестве механизма, связывающего компетентностный профиль выпускника с профилем должности (необходимые компетенции для осуществления деятельности в соответствии со стратегическими социальными и корпоративными целями), учитывая место и роль сотрудника в компании [8].

Исходя из этого можно утверждать, что полноценное проектирование и реализация технологий на всех ступенях образовательного процесса, начиная от разработки образовательной программы до реальной профессиональной готовности будущих специалистов, должна сопровождаться измерением специфических характеристик, которые помогают сделать вывод о существовании личностных качеств человека и некоторых элементах их взаимосвязи посредством некоторых наблюдаемых и измеримых эффектов, которые они оказывают на профессиональную мотивацию и управленческие решения человека. Каждый последующий этап операционализации – сопоставление имеющегося потенциала выпускника перспективам профессиональной востребованности. Следовательно, необходимо создание экосистемы (образовательные организации, работодатели, органы власти, пр.), ориентированной на развитие профессиональных, надпрофессиональных и общекультурных компетенций студента, обеспечивающих его высокую конкурентоспособность на рынке труда.

Таким образом, одним из условий эффективно-го функционирования компетентностной модели системы образования является сбалансирован-

ность интересов субъектов образовательного процесса в диверсифицированной инновационной среде с новым типом отношений между участниками, в связи с чем принципиально меняются профессиональные стандарты и компетенции преподавателей и возникает острая потребность в специалистах в области педагогических измерений. Эти проблемы являются крайне серьезным вызовом системе российского образования, ставя новые и в определенном смысле даже революционные задачи.

Методика и методология исследования.

В исследовании использованы общепедагогические и общенаучные методы: общественно-научные – метод компаративистики, связанный с исследованием социальных систем, индукция, дедукция, анализ и синтез; общепедагогические – конкретный исторический подход, соотношение научно-технического и личностного прогресса; общественно-формационный и эволюционный методы. Методической основой работы стали сочетание принципа обучения и практико-ориентированности, принцип человекоцентричности, совершенствования за счет связи компетенций и личностной эффективности. Операционализация как способ сделать вывод о существовании и некоторых элементах расширения интересующих явлений посредством некоторых наблюдаемых и измеримых эффектов, которые они оказывают.

Результаты. Когда мы рассматриваем надпрофессиональные компетенции как элементы профессиональной компетентности, которая должна быть сформирована в процессе образования, на первый план выдвигаются вопросы структуры этих компетенций, их составляющих, возможности определения инструментария для их оценки и развития. В этом смысле мы понимаем компетентность как особую мобилизационную готовность субъекта к получению новых навыков на основе интеграции знаний, получаемых в вузе, в процессе самообразования, из опыта и лучших практик в сфере деятельности, и применению их в решении специальных и профессиональных. С другой стороны, идеализированная модель выпускника с измеримым уровнем сформированности вышеизложенных параметров должна совпадать с запросами внешней среды на таких специалистов.

Тренды перемен в обществе и системе образования как его части всегда выдвигают новые концепции и формируют ряд новых требований к стандартам, методическому обеспечению деятельности и т.д. В экосистемном подходе, чтобы обеспечить интересы всех сторон: и работодателей, и вузов, и выпускников – должна быть координация подготовки специалистов, ориентированных на ближайшую и долгосрочную перспек-

тиву развития экономики. На государственном уровне реализуется политика занятости, для усиления гибкости системы трудовых отношений и повышения способности их адаптации к быстро изменяющейся экономической конъюнктуре создана Национальная система квалификаций. Советы по профессиональным квалификациям различных отраслей экономики призваны выполнять функции оператора и модератора экосистемы, в том числе в качестве организатора центров, обеспечивающих независимую оценку квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта, в том числе с целью стимулирования межотраслевой активности безработных. Подразумевается, что оценочные инструменты максимально отражают требования работодателей. Поддержание в актуализированном состоянии информации о востребованных профессиях и перспективах рынка труда, мобильности рабочей силы должно также обеспечиваться централизованно на государственном уровне, отражая современные требования к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров. Это касается не только выпускников и молодых специалистов, повышение профессионального уровня работников напрямую связано с производительностью труда, снижением издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда. Этому также придается большое значение, но уже в рамках других национальных проектов. Внедрение профстандартов носит пока фрагментарный характер, есть ряд проблем по вовлечению предприятий и, главное, актуализации требований ввиду высокой мобильности рынка труда.

На сегодняшний день на рынке образовательных услуг набор и подготовка специалистов не всегда коррелирует с ситуацией на рынке труда, касающейся тех или иных профессий. По данным статистики, только порядка 25% выпускников работают по специальности, – это факт, дестабилизирующий рынок труда и снижающий эффективность системы образования, сглаживание негативных последствий требует огромных финансовых вложений на переподготовку и переквалификацию специалистов [8].

В новосибирских вузах количество бюджетных мест год от года растет, в том числе по направлениям и специальностям технического (инженерного) профиля (в 2022 г. их количество увеличилось на 103 – до 8933 мест). К числу главных причин невостребованности молодых специалистов на рынке труда относят отсутствие практических знаний.

Для анализа перспектив и критериев оценки надпрофессиональных компетенций и соотнесения их с оценкой востребованности молодых специ-

алистов необходимо проанализировать факторы, определяющие потенциал имеющегося кадрового ресурса на рынке труда. Российский рынок труда, который был достаточно консервативным в своей глубинной основе, сегодня активно перестраивается, участники сталкиваются с новыми требованиями и необходимостью переобучения или повышения квалификации. Рост напряженности на российском рынке труда очевиден в перспективе, в том числе с учетом демографических факторов.

По оценке Минтруда России, один из важных факторов уровня напряженности на региональных рынках труда – рост структурной безработицы. Одна из структурных проблем на рынке труда – избыточная занятость там, где человеческий труд может быть заменен автоматизированным, другая общая проблема для мирового рынка труда – несоответствие квалификации и рабочей позиции. По данным опроса ВЦИОМ от 2019 г., почти половина (47%) работников в России работает не по специальности, а 28% по специальности никогда не работали. Причем распространена проблема как недостаточной квалификации, так и избыточной [9].

В условиях современных трансформаций на рынке труда – ухода ряда иностранных представителей бизнеса, нарушения логистических цепочек, снижения темпов и объемов работы ряда отраслей – структурные диспропорции выросли. Последовательные меры последних лет по импортозамещению дают технологические возможности по развертыванию разного рода производств, развитие предпринимательского мышления у молодежи позволяет экспертам делать прогнозы частичного поглощения избыточной рабочей силы.

Эффективность проводимой политики обеспечения занятости на рынке труда характеризуется особенностями экономического поведения отдельных групп населения, связанного не только с наличием перспективных областей применения трудовой силы; но и с потребностями, интересами и ценностями самих соискателей. Все более обостряется проблема отсутствия необходимых практических навыков для имеющихся вакансий у потенциальных кандидатов со стажем работы. Ухудшилась качественная составляющая трудового потенциала из-за постоянно растущих требований – обостряется конкуренция, стремительно развиваются технологии и пр.

Таким образом, обществу и экономике необходимо приспособиться к новым реалиям через адресный характер политики содействия занятости, для повышения эффективности следует ориентироваться на конкретные группы незанятого населения, предполагая возможность их переквалификации при наличии соответствующих надпрофессиональных компетенций по профилю новой квалификации. Преадаптивная задача этой

стратегии – выделять навыки, актуальные в ближайшем будущем, которые позволят достигнуть экономической эффективности конкретного индивида и всеобщего общественного благополучия. Способность к пониманию и постоянному улучшению своих компетенций становится важнейшим качеством, определяющим конкурентоспособность человека на рынке труда. Иными словами, стратегия усиления кадрового потенциала должна будет формироваться за счет создания условий для поиска и продвижения необходимых компетенций, внутреннего переобучения и повышения квалификации.

Не всегда возрастающая роль одних компетенций коррелирует с изменениями других. К примеру, вектор на цифровизацию, вытесняя человеческое участие и ряд профессий, создает совершенно новые рабочие места с требованием новых компетенций, творческих и социальных навыков, а также возможности их развития [10]. Так, навыки кибербезопасности в перспективе будут признаком глобальной грамотности, а значимость компоненты «креативность» увеличивается, так как не может быть заменена искусственным интеллектом. Уже сейчас усиливается востребованность компетенций: экологическая грамотность, эмоциональный интеллект, критическое мышление, командная работа, коммуникабельность, лидерство, прочие социоземotionalные компетенции, а также навыки, связанные с выстраиванием индивидуального окружения источников информации.

В этой связи в процессе профессионального обучения становится востребованным формирование базовых компетенций, включающих как когнитивные и культурные, так и социально-экономические: к примеру, цифровую и финансовую грамотность, особенно необходимые не только для успешной работы, но и в современной жизни. К совокупности традиционных образовательных задач в высшей школе добавляются такие, которые напрямую не связаны ни с одной предметной, профессиональной областью: надпрофессиональные компетенции. В зависимости от типов мышления: например, предпринимательского, творческого, системного, креативного и пр., присущих профилю подготовки специалиста, вузами выстраиваются образовательные программы и концепция образовательной и внеучебной инфраструктуры вуза.

Аналитическим центром НАФИ в сентябре 2022 г. проведен Всероссийский опрос предпринимателей (табл.). В качестве респондентов выступали собственники бизнеса, первые лица компаний и индивидуальные предприниматели, которые имели однозначное мнение, что бизнесмен должен обладать набором особых знаний, отличительных качеств и черт [11].

Таблица. Результаты опроса по компетенциям, характеризующим предпринимательское мышление¹
Table. Survey results on competencies that characterize entrepreneurial thinking

Компетенции	Процент ответов, %
Наличие стратегического мышления	67
Финансовая грамотность	64
Стрессоустойчивость	62
Наличие лидерских качеств	62
Планирование и организация	60
Ориентация на результат	59
Анализ информации и выработка решений	56
Умение сотрудничать, работать в партнёрстве	56
Саморазвитие	55
Клиентоориентированность	51
Адаптивность/Гибкость	48
Правовая грамотность	47
Умение оказывать влияние	43
Инновационность	43
Устная коммуникация	39
Умение передавать свои знания и опыт другим, наставничество	38
Цифровая грамотность	38
Наличие эмоционального интеллекта	35
Письменная коммуникация	27
Межкультурное общение	27
Следование правилам и процедурам	25

По данным предыдущих исследований НАФИ, 24% предпринимателей имеют высокий уровень финансовой грамотности, 90% предпринимателей в России хотели бы обучиться чему-то новому. Самые востребованные направления – цифровые компетенции (создание сайтов, автоматизация бизнеса, продвижение в интернете), знание законодательства, маркетинг и реклама.

Показателен пример Новосибирского университета экономики и управления в сфере предпринимательского образования. Базовый подход руководства вуза – внедрение комплексной модели «Предпринимательского университета» во все сферы деятельности вуза. Стратегия развития университета работает на развитие предпринимательского мышления, создан проектный офис, являющийся точкой притя-

жения молодежного предпринимательства, с программой кампусных курсов по развитию необходимых компетенций. Развитие предпринимательских навыков – особый вызов сегодняшнего дня для сферы высшего образования. Это реализуется как в рамках основного образования, так и через внеучебные форматы. Новый импульс в развитии soft skills студентов дал сетевой Центр компетенций по развитию молодежного предпринимательства АНО «Россия – страна возможностей», открытый на базе университета. В ходе оценки навыков обучающиеся, которые хотят стать предпринимателями, сравнивают свой профиль с «предпринимательским», выявляют как имеющиеся дефициты, так и сильные стороны и имеют возможность сформировать индивидуальную траекторию по развитию своих навыков с учетом желаемой

¹ Источник: Аналитический центр НАФИ

карьерной траектории [12].

Начавшиеся изменения в современной системе образования означают процесс смены образовательной парадигмы на «экосистемную», требующую не только обновления содержания учебных программ, изменений в педагогических подходах, концепциях обучения и методах оценивания, она может быть создана на основе сотрудничества между стейкхолдерами на локальном, национальном и глобальном уровнях [13].

Планируемые результаты учебного и воспитательного процесса в вузе закреплены нормативно в стандартах нового поколения и пронизывают все ступени образования, декларируя компетентностный подход в качестве базового педагогического. Неизбежное противоречие наблюдается между необходимостью становления новой парадигмы образования и традиционного унифицированного уровня профессиональной подготовки студентов. Так как относительно новая образовательная цель – формирование надпрофессиональных компетенций – требует к себе пристального внимания в новой образовательной парадигме, для нее должны быть сконструированы специальные педагогические средства, позволяющие осуществить интеграцию профессионального обучения (традиционного целевого профиля) и дополнительного образования (адаптация к внешним вызовам и социально-профессиональное самоопределение личности на протяжении жизненного пути), обеспечить динамичность образования и повышение кадрового потенциала в соответствии с требованиями рынка труда.

Можно предположить, что карьерные амбиции студента наряду с личностными, мотивационными факторами зависят от степени вовлечения в систему развития надпрофессиональных компетенций, кроме того, реалии диктуют включить разработку карьерных траекторий в эту систему в качестве одной из компетенций [14]. С другой стороны, не всегда имеется четкое представление о требованиях конкретных работодателей к соискателям.

Проблема отсутствия механизмов формирования ключевых компетенций управленческих кадров, сбора и консолидации информации по требуемым работодателями компетенциям в одном месте подтолкнула к созданию региональных площадок, которые сформируют экосистему, поддержат актуальную базу данных, системы внутренних и внешних коммуникаций для организации экологичного и эффективного функционирования в регионе системы по развитию и оценке надпрофессиональных компетенций студентов через инструменты диагностики на платформе.

В совокупности эти факторы обязывают всех участников экосистемы: государство, образова-

тельные организации, участников рынка труда – занять проактивную позицию. В качестве решения, которое помогало бы молодым соискателям профессионально самоидентифицироваться, эффективно менять свои карьерные траектории, перенастроить систему подготовки специалистов и их интеграции на рынок труда, может быть взаимодействие в рамках интеграции взаимодействия участников на платформах «Работа в России» (уровень содействия трудоустройству) и Центра компетенций АНО «Россия – страна возможностей» (уровень подготовки и переподготовки кадров). Планируется, что за счет цифровизации процессов на портале будут массово транслироваться и станут возможными анализ своего компетентностного профиля и построение индивидуальных траекторий развития, обучение новым компетенциям, проведение профориентационных мероприятий и пр.

При таком большом разнообразии акторов и нестандартизованных программ представляется целесообразным формирование определенных «интеграционных» решений для фокусирования усилий в сфере образования, где имеются преимущества по развитию человеческого капитала. Федеральный проект «Оценка и развитие управленческих компетенций в российских образовательных организациях» запущен с 2021 г. По поручению Президента РФ на платформе АНО «Россия – страна возможностей» на базе ведущих университетов страны открыты Центры компетенций, являющиеся связующим звеном между обучающимся в высшем учебном заведении, предприятием в качестве работодателя и государственной властью региона. Суть этого направления деятельности – создание благоприятных условий, содействующих профессионально-личностному развитию обучающихся в соответствии с их индивидуальными запросами и потребностями, интересами общества, государства и работодателей.

Кроме правильно выбранной специальности, содействовать занятости студентов и трудоустройству выпускников призваны специальные структурные подразделения вузов. Мероприятия по совершенствованию деятельности центров карьеры предусмотрены в утвержденной правительством долгосрочной программе содействия занятости молодежи на период до 2030 г. Предполагается, что мера повысит информированность учащихся об основах социально-трудового законодательства, а также будут созданы условия по содействию трудоустройству в соответствии с динамичным изменением рынка труда, запросами работодателей и самих студентов.

Необходимо отметить, что подобный вектор в высшем образовании не снижает ответственно-

сти вузов за высокие академические стандарты. Университеты призваны выполнять свои ключевые задачи – выпускник должен не только обладать неким объемом знаний и компетенций, но и уметь учиться: искать и находить необходимую информацию для решения возникающих проблем, постоянно приобретать дополнительные знания. Непрерывное обучение, или, как часто говорят, «обучение длиной в жизнь» – это не просто новый тренд, а будущая норма.

Миссия высшей школы – формирования траектории развития, определения сферы интересов и успешной самореализации – ориентирована на все категории слушателей программ дополнительного образования (ДПО). В основу системы формирования «гибких» навыков персонализированной модели ДПО положен мультимодельный подход формирования надпрофессиональных компетенций как конструктор моделей soft skills, предполагающий, что для создания персонализированной траектории обучающимся предлагается набор дисциплин, которые могут быть освоены либо в унифицированной последовательности, либо конфигурация моделей может быть сконструирована обучающимися самостоятельно, что делает подход маркетингово привлекательным и потенциально коммерциализированным для вузов. Актуальны в будущем и востребованы сегодня модели формирования soft skills для самореализации и решения личных запросов (повышение уверенности в себе, построение адекватной самооценки, формирование личного бренда, конфликтология, управление эмоциональным интеллектом и пр.). Кроме кастомизации (индивидуализация моделей под конкретные целевые группы), главным принципом управления формированием модели надпрофессиональных компетенций (в парадигме «life-long learning») является динамичность, что подразумевает изменение в зависимости от уровня базового образования, а также от ситуации и контекста применения в динамично меняющейся бизнес-среде.

Выводы. Персонализированное развитие надпрофессиональных компетенций с учетом индивидуальных особенностей и ценностей становится частью новой образовательной парадигмы. В наиболее общем виде надпрофессиональные компетенции представляют собой такие поведенческие характеристики, которые демонстрируются при выполнении функциональных задач по профилю деятельности как в целях саморазвития, познания, так и для развития социальных связей в рамках корпоративной культуры, прочих факторов, влияющих на увеличение стратегических показателей функционирования организаций, а также в различных жизненных ситуациях, определяющих успешность в личной жизни.

От учебного заведения требуется, чтобы выпускник получил глубину знаний и профессиональный кругозор, умение быстро реагировать на новые вызовы, адаптироваться и проследить связи между очень разнообразными явлениями и тенденциями. Возможность двигаться по своей траектории, выбирать сочетания интересных предметов и степень погружения в каждый из них, что можно использовать как мотивацию, дает студентам реальный контроль над собственным развитием, чувство вовлеченности и, как следствие, ответственности. В условиях быстро меняющейся ситуации трудно прогнозировать, какие именно знания пригодятся сегодняшним студентам через 5–10 лет. Поэтому ключевой характеристикой мы считаем адаптивность, способность наших выпускников перестраиваться. На первый план выходят универсальные навыки: умение учиться, работать с информацией и быстро осваивать новые технологии, способность критически мыслить и творчески подходить к решению задач.

Для связки сферы образования с рынком труда также необходимо обеспечить у студентов понимание элементов карьерной траектории. В настоящий момент на рынке труда, кроме жесткой конкуренции и «турбулентности» профессиональной среды, у многих соискателей, не только выпускников, есть неопределенность стратегии своего профессионального развития и применения своих возможностей и личностного потенциала.

Термин «надпрофессиональные компетенции» отражает психофизиологические возможности личности, не только востребованные на рынке труда, но и в прогнозируемом спросе на них, необходимые для общественной пользы. Понятие не поддается непосредственному измерению, его операционализация может реализовываться через измерение специфических характеристик компонент, которые помогают сделать вывод о существовании личностных качеств человека и некоторых признаках их взаимосвязи посредством наблюдаемых и измеримых эффектов, которые они оказывают на управленческие решения человека.

Таким образом, тестирование управленческих компетенций с целью анализа личностного компетентностного профиля и выстраивание траектории развития можно считать определенным этапом самопознания – операционализацией. Кроме того, повторение анализа с одной операционализацией за другой может определить, влияют ли на результаты различные операционализации.

Так как операционализация включает в себя две составляющие: наиболее полное описание исходного понятия и доступность сконструированных индикаторов последующему наблюдению

нию, должен выбираться максимально валидный инструмент для выполнения измерений. Такие акценты не только ставят вопросы об актуализации методологии организации образовательной деятельности, но и усиливают необходимость развития познавательной креативности и ответственности студента в процессе профессионального образования в вузе, формирования осознанной позитивной мотивации личности. Оценка своих надпрофессиональных компетенций в процессе обучения, индивидуализация и социализация траектории развития обучающегося в контексте активного взаимодействия с окружающим миром делают человека субъектом учебной деятельности на протяжении всей жизни.

На мой взгляд, в контексте парадигмы современного образования компетентность понимается как владение определенными знаниями, навыками, умениями, позволяющими находиться в эффективном результативном действии для конкретной предметной области. Таким образом, из надпрофессиональных компетенций как элемента профессиональной компетентности с точки зрения современной парадигмы образования следует выделять, прежде всего, мотивацию к проявлению самой компетентности, что предполагает наличие ценностно-смысловых представлений к содержанию и результату деятельности; личностную мотивацию, лежащую в основе выбора способа осуществления соответствующей деятельности, базирующуюся на умении, навыках успешной деятельности на платформе имеющихся знаний.

Несмотря на свою консервативность, система высшего образования всегда отвечает

времени. Надпрофессиональные компетенции социальны в широком смысле этого слова, так как призваны обеспечивать соответствие качества человеческого капитала требованиям будущего рынка труда. Поскольку они вырабатываются, формируются в экосистеме управления государством и бизнесом, их можно рассматривать как способ решения бизнес-задач на качественно новом уровне – интеграции национальной системы квалификаций, системы профессионального образования по принципам «человекоцентричности».

В период неопределенности, политической и экономической турбулентности на горизонте ближайших лет самым актуальным будет запрос на способность принимать решения и эффективно действовать в различных контекстах и сферах общественной и личной жизни без прямого внешнего контроля. В ответ на вызовы неопределенности – концентрация на знаниях, которые не устаревают, способствуют развитию интеллектуальной и эмоционально-нравственной культуры, задают вектор развития и создают внутреннюю потребность к саморазвитию.

Исследования профессиональной компетентности как научной категории применительно к образованию, где объектом является прогрессивно развивающаяся зрелая личность, самореализующаяся в профессиональных достижениях, подразумевает многоуровневую операционализацию надпрофессиональных компетенций в сочетании с исследованиями компонент когнитивного, экспрессивного и интерактивного характера с точки зрения смены парадигмы мирового развития.

Список литературы

1. Приложение № 91 «HR-технологии» от 26.05.2022. Газета «Коммерсант». URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5367838> (дата обращения: 17.10.2022).
2. Winterton J., Delamare-Le Deist F., Stringfellow E. Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/3048_en.pdf (дата обращения: 17.10.2022).
3. Яковчик Н. С., Романюк Н. Н., Бабин В. Н. Опережающая подготовка кадров как ключевой фактор развития агробизнеса через цифровую трансформацию в АПК // Техническое обеспечение инновационных технологий в сельском хозяйстве: сб. науч. ст. междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 26–27 ноября 2020 г.). Минск: Белорусский гос. аграрный техн. ун-т, 2020. С. 44–50.
4. Бабин В. Н., Бабина Ю. В. Качество образования в свете компетентностной парадигмы развития высшей школы // Профессиональное образование в современном мире. 2017. Т. 7, №4. С. 1489–1497. DOI 10.15372/PEMW20170421
5. Хуторской, А. В. Современная дидактика: учебник для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2021. 406 с.
6. Бабин В. Н., Бабина Ю. В., Шибeko А. Э. Качество аграрного образования в свете компетентностной парадигмы развития высшей школы // Техническое обеспечение инновационных технологий в сельском хозяйстве: сб. науч. ст. междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 26–27 ноября 2020 г.). Минск: Белорусский гос. аграрный техн. ун-т, 2020. С. 553–561.
7. Овчинникова А. В., Зимин С. Д. Рождение концепции предпринимательских экосистем, и ее эволюция // Экономика, предпринимательство и право. 2021. №6. С. 1497–1514.
8. Ковалева Т. М. Экосистемный подход в образовании: начало пути // Непрерывное образование в контексте будущего: сб. науч. ст. по материалам IV Междунар. науч.-практ. конференции. М., 2021. С. 25–31.

9. Статья «Андрей Травников обсудил с профсоюзами развитие экономики Новосибирской области» // Газета «Коммерсант» от 12.05.2022. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5348343> (дата обращения: 17.10.2022).
10. Гаг А. В., Бутова О. В., Рябова Н. Н. Проблемы управления человеческим капиталом вуза в условиях цифровизации образовательной среды // Профессиональное образование в современном мире. 2021. Т. 11, №4. С. 47–53.
11. Всероссийский опрос предпринимателей. URL: https://nafi.ru/analytics/?q=&DATE_FROM=12.09.06&DATE_TO=28.10.22&SECTIONS%5B%5D=2&SORT=0&PAGE=1 (дата обращения: 27.10.2022).
12. Новгородов П. А., Обуховский Д. А. Внедрение комплексной модели «предпринимательского университета» в образовательную и внеучебную инфраструктуру вуза // Социологические чтения: социальные тренды современности: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Новосибирск, 2019. С. 90–97.
13. Универсальные компетентности и новая грамотность: от лозунгов к реальности / под ред. М. С. Добряковой, И. Д. Фрумина; при участии К. А. Баранникова, Н. Зиила, Дж. Мосс, И. М. Реморенко, Я. Хаутамаки. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. 472 с.
14. Севостьянов Д. А., Калoshiна Т. Ю., Гайнанова А. Р. Исследование целеполагания современных студентов // Профессиональное образование в современном мире. 2021. Т. 11, №3. С. 33–41.

REFERENCES

1. Appendix no.91 «HR technologies» dated 05/26/2022. *Newspaper «Kommersant»*. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5367838> (accessed 17.10.2022). (In Russ.)
2. Winterton J., Delamare-Le Deist F., Stringfellow E. *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype*. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/3048_en.pdf (accessed 17.10.2022).
3. Yakovchik N. S., Romanyuk N. N., Babin V. N. Advanced training of personnel as a key factor in the development of agribusiness through digital transformation in agriculture. *Technical support of innovative technologies in agriculture: Collection of scientific articles of the International Scientific and Practical Conference (Minsk, November 26–27, 2020)*. Minsk: Belarusian State Agrarian Technical University, 2020, pp. 44–50. (In Russ.)
4. Babin V. N., Babina Yu. V. The quality of education in the light of the competence paradigm of higher school development. *Vocational education in the modern world*, 2017, vol. 7, no. 4, pp. 1489–1497. DOI 10.15372/PEMW20170421 (In Russ.)
5. Khutorskoy A. V. *Modern didactics: textbook for universities*. 3rd ed., reprint. and add. Moscow: Yurayt Publ., 2021, 406 p. (In Russ.)
6. Babin V. N., Babina Yu. V., Shibeko A. E. The quality of agricultural education in the light of the competence paradigm of higher school development. *Technical support of innovative technologies in agriculture: Collection of scientific articles of the International Scientific and Practical Conference (Minsk, November 26–27, 2020)*. Minsk: Belarusian State Agrarian Technical University, 2020, pp. 553–561. (In Russ.)
7. Ovchinnikova A. V., Zimin S. D. The birth of the concept of entrepreneurial ecosystems, and its evolution. *Economics, Entrepreneurship and Law*, 2021, no. 6, pp. 1497–1514. (In Russ.)
8. Kovaleva T. M. Ecosystem approach in education: the beginning of the path. *Continuing education in the context of the future: Collection of scientific articles based on the materials of the IV International Scientific and Practical Conference*. Moscow, 2021, pp. 25–31. (In Russ.)
9. Article «Andrey Travnikov discussed with trade unions the development of the economy of the Novosibirsk region». *The newspaper «Kommersant»* from 12.05.2022. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5348343> (accessed 17.10.2022).
10. Haag A. V., Butova O. V., Ryabova N. N. Problems of university human capital management in the conditions of digitalization of the educational environment. *Professional education in the modern world*, 2021, vol. 11, no. 4, pp. 47–53. (In Russ.)
11. *All-Russian survey of Entrepreneurs*. September 2022 Analytical center of NAFI. URL: https://nafi.ru/analytics/?q=&DATE_FROM=12.09.06&DATE_TO=28.10.22&SECTIONS%5B%5D=2&SORT=0&PAGE=1 (accessed: 27.10.2022). (In Russ.)
12. Novgorodov P. A., Obukhovskiy D. A. Introduction of the complex model of the «entrepreneurial university» into the educational and extracurricular infrastructure of the university. *Sociological readings: social trends of modernity: materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference*. Novosibirsk, 2019, pp. 90–97. (In Russ.)
13. Universal competencies and new literacy: from slogans to reality. Ed. by M. S. Dobryakova, I. D. Frumin; with the participation of K. A. Barannikov, N. Ziel, J. Moss, I. M. Remorenko, Ya. Hautamaki. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 2020, 472 p. (In Russ.)
14. Sevostyanov D. A., Kaloshina T. Yu., Gainanova A. R. Research of goal-setting of modern students. *Professional education in the modern world*, 2021, vol. 11, no. 3, pp. 33–41. (In Russ.)

Информация об авторе

Бабина Юлия Васильевна – руководитель Регионального Центра оценки и развития управленческих компетенций, и. о. декана ФКЭП, Новосибирский государственный университет экономики и управления (Российская Федерация, 630 099, г. Новосибирск, ул. Каменская, 52/1, каб. 5–406/1 (5 корпус), e-mail: y.v.babina@yandex.ru).

Статья поступила в редакцию 24.10.2022

После доработки 28.10.2022

Принята к публикации 08.11.2022

Information about the author

Yulia V. Babina – Head of the Regional Center for Assessment and Development of Managerial Competencies, Acting Dean of the Faculty of Corporate Economics and Entrepreneurship, Novosibirsk State University of Economics and Management (52/1, office 5–406/1 (5 building), Kamenskaya st., Novosibirsk, 630 099, Russian Federation, e-mail: y.v.babina@yandex.ru).

The paper was submitted 24.10.2022

Received after reworking 28.10.2022

Accepted for publication 08.11.2022