

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Андросова Э.М. Основы художественного проектирования костюма. Челябинск, 2004.
2. Турлюн Л. Н. Компьютерная графика как особый вид современного искусства : монография. Барнаул, 2014.
3. Бейсенбаев С.К. Компьютерные технологии в проектировании костюма // Наука и Мир. 2014. №1.
4. Бурлаков М. В. Самоучитель по компьютерной графике. М., 1999.
5. Турлюн Л. Н. Коллаж в компьютерном искусстве // Мир науки, культуры, образования. 2011. №2.

BIBLIOGRAPHY

1. Androsova E. M. Fundamentals of artistic costume design . Chelyabinsk, 2004.
2. Turlun L.N. Computer graphics as a special kind of contemporary art : monograph. Barnaul, 2014.
3. Beisenbaev SK Computer technologies in designing a suit // Science and Peace. 2014. No. 1.
4. Burlakov MV Tutorial on computer graphics. M., 1999.
5. Turlun LN Collage in Computer Art // World of Science, Culture, Education. 2011. No 2.

УДК 745/749

О. А. Шелюгина, Алтайский государственный университет (Барнаул)

**РОЛЬ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
В СОВРЕМЕННОМ ДИЗАЙН-ОБРАЗОВАНИИ**

Рассмотрены проблемы формирования гибких навыков в контексте компетентностного подхода, описывается их значение в структуре компетентности современного профессионала. Раскрыты особенности и значение развития универсальных компетенций в дизайн-образовании. Предложены пути формирования универсальных компетенций в контексте модернизации стандартов высшего образования.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, метакомпетенция, гибкие навыки, компетентностный подход.

O. A. Shelyugina, Altai state university (Barnaul)

THE ROLE OF UNIVERSAL COMPETENCIES IN MODERN DESIGN EDUCATION

This article is devoted to the problem of forming student's soft skills in context of competency building approach, it describes meaning of these skills in modern professional's competency structure. Features and meaning of development of universal competencies in design education are shown. Ways of forming of universal competencies in context of development of high school standards are proposed.

Keywords: competence, competency, meta competence, soft skills, competency building approach.

Процессы модернизации во многих профессиональных отраслях в настоящий момент обусловлены динамикой развития технологичной, диверсифицированной экономики, определяющей требования к профессионалу адекватно развивать свою компетентность, соответствовать потребностям рынка труда, реагировать на инновации в профессии. Эффективность профессионала определяется не только узкоспециальными навыками, но и социальными умениями, личностными качествами, развитыми в процессе образования, в том числе самообразования. К их числу относятся способность к адаптации, коммуникации, критическому мышлению, лидерству. Современные работодатели выставляют требования к выполнению задач точно в срок, осуществлению нескольких задач одновременно, расширению командной работы в условиях децентрализации принятия решений. Востребованными навыками и качествами в современной профессиональной среде считаются базовая компьютерная грамотность, общие грамматические и математические навыки, а также поведенческая компетентность, которую рассматривают как совокупность навыков работы с клиентами, командной работы, планирования и организации рабочего времени, офисного администрирования, ответственности, навыков саморазвития и умения переучиваться (метакомпетенции), дисциплинированности и заинтересованности в работе [1].

Ключевые навыки, дающие возможность выстраивать эффективное взаимодействие в профессиональной среде, определены в программных документах международных консорциумов, среди которых «Партнерство по обучению в XXI веке», «Оценка и обучение навыка XXI века» [2].

В 2006 г. в рамках образовательных проектов Европейского Союза разработаны рекомендации по формированию ключевых компетенций, актуальных для непрерывного образования в течение всей жизни [3]. Актуальность разработки компетентностной модели с учетом российских реалий в контексте глобальных экономических процессов подчеркивается в исследовании «Россия 2025: от кадров к талантам», подготовленном The Boston Consulting Group [4]. В большинстве случаев экспертное сообщество отмечает необходимость развития навыков критического мышления, креативной деятельности, рефлексии, коммуникативных возможностей, в том числе языковых компетенций, цифровой компетенции, включающей информационную и медиаграмотность. Общее усложнение профессий связано с процессами цифровизации, в результате которых рутинные задачи автоматизируются, а сотрудникам делегируются более сложные и творческие задачи, что требует в целом более высокого уровня образования и наличия широкого кругозора. Достижение такой компетентности в быстро меняющихся условиях возможно только на основе непрерывного образования в течение всей жизни.

Современная профессиональная деятельность дизайнера предполагает участие не столько в решении четко очерченных задач, сколько в определении проблем, нуждающихся в решении, а также в командном взаимодействии. В этом меняющемся контексте роль *soft skills*, организационных навыков, становится не менее важной, чем исполнительские качества и навыки, связанные с конкретным рабочим инструментарием. Привлекательной чертой дизайнера на рынке труда становится самостоятельность в поиске решений, комплексное и аналитическое мышление, системность мышления, а также гибкость, способность адаптироваться к разным профессиональным ситуациям, отсутствие привязки к конкретным инструментам, что обеспечивается развитой метакомпетентностью. Метакомпетентности, в том числе умение учиться, по мнению бельгийских исследователей, играют ключевую роль входа в поле компетенций, который облегчает их приобретение и освоение [5].

Универсальные компетенции, лежащие в основе широких возможностей выстраивания индивидуального пути развития в профессии и социуме, включаются в квалификационные модели выпускников. Основным документом, отражающим модель компетенций выпускника, освоившего разные образовательные программы российской высшей школы, является Федеральный государственный образовательный стандарт. Динамика изменений социально-экономической среды определяет необходимость обновления соответствующего нормативного обеспечения. Модель стандартов среднего и высшего образования постоянно подвергаются пересмотру.

Направление этой модернизации – от узкопрофильных моделей и жестких рамок к возможностям гибкого выстраивания образовательной программы с учетом региональной ситуации, требований работодателей, возможностям разработки образовательной программы, направленной на такие результаты, которые бы сохраняли свою актуальность в меняющихся условиях [6].

Переход вузов на стандарты поколения 3++, обязательные к реализации с 2019 г., предполагает изменение алгоритма работы с компетенциями. Восемь универсальных компетенций формируют общую модель личностного развития студентов бакалавриата, независимо от направления подготовки. Категории этих универсальных компетенций схожи с ключевыми компетенциями, сформулированными в рамках международных консорциумов: системное и критическое мышление, разработка и реализация проектов, командная работа и лидерство, коммуникация, межкультурное взаимодействие, самоорганизация и саморазвитие, безопасность жизнедеятельности. Главное направление профессионального развития в стандартах поколения 3++ определяется блоком общепрофессиональных компетенций. В конструировании профессиональных компетенций большое значение приобретает опора на профессиональные стандарты, форсайт-исследования и другие формы обратной связи с профессиональной средой. Эта функция делегируется федеральным учебно-методическим объединениям, а также непосредственно образовательным организациям.

В настоящий момент вовлечение работодателей в оценку результатов учебного процесса в вузах реализовано в недостаточной степени, внедрение стандартов нового поколения должно изменить ситуацию. На факультете искусств и дизайна Алтайского государственного университета в 2018 г. реализуются две образовательные программы, профильно связанные с дизайном: «Профессиональное обучение (декоративно-прикладное искусство и дизайн)», а также «Прикладная информатика (прикладная информатика в дизайне)». Процесс оптимизации и повышения эффективности обучения на этих направлениях возможен только при условии участия в нем основных региональных работодателей в сфере дизайна. Обсуждение с представителями дизайн-агентств проблем профессиональной подготовки выявило ряд проблемных ситуаций, в которых оказываются выпускники вследствие недостаточно развитых универсальных компетенций. Среди них отсутствие навыков поиска релевантной информации и оценки ее качества, навыков критического мышления, способности к саморазвитию, самостоятельному приобретению навыков и знаний (без внешнего контроля со стороны наставника), а также отсутствие адек-

ватной оценки собственной профессиональной компетентности и навыков проектирования профессионального пути.

Организация профессиональной деятельности в технологичной сфере современного дизайна связана с реализацией сложных и гибких моделей управления процессами, в том числе так называемых agile-методов. Адаптация к таким условиям деятельности требует у начинающего специалиста высокого уровня развития метакомпетенций. Возможные решения для преодоления обозначенных проблем профессионализации — включение в учебный план новых дисциплин, направленных на развитие современных ключевых компетенций, активное применение проектных методов, формирование условий для реализации индивидуализированного учебного плана, активное привлечение к образовательному процессу партнеров в форме организации профессиональных конкурсов, проведения воркшопов и мастер-классов, разработки и реализации отдельных профильных дисциплин и практик. Полезным в этом смысле опытом может стать также освоение навыков курирования профессионального контента, участие в профессиональной коммуникации на сетевых социальных платформах.

Введение студентов в профессиональный контекст с помощью поддержки ключевых работодателей, а также организации коллективных проектов позволит не только сформировать у студента качества и навыки, обеспечивающие его конкурентоспособность, но и заложить социальные связи, обеспечивающие эффективную адаптацию в профессии. Развитие ключевых навыков и метакомпетенций определяет формирование профессиональной мобильности и возможности профессионального роста будущего специалиста в условиях неопределенности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала // Мониторинг экономики образования : информационный бюллетень. 2014. № 1 (75) [Электронный ресурс]. URL: [https://memo.hse.ru/data/2014/06/24/1310218183/%D0%98%D0%91%20%D0%9C%D0%AD%D0%9E%20%E2%84%961%20\(75\)%202014%20\(2\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2014/06/24/1310218183/%D0%98%D0%91%20%D0%9C%D0%AD%D0%9E%20%E2%84%961%20(75)%202014%20(2).pdf).

2. Жилин Д.М. Навыки XXI века и наука XXI века – противоречие или соответствие? // Естественно-научное образование: взгляд в будущее / под ред. В.В. Лунина, Н.Е. Кузьменко. М., 2016.

3. Support of the stakeholder consultation in the context of the key competences review [Electronic resource]. URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4eb7b2a6-8b9c-11e7-b5c6-01aa75ed71a1/language-en>

4. Россия 2025: от кадров к талантам [Электронный ресурс]. URL: http://image-src.bcg.com/Images/Russia-Skills_Outline_v1.8_preview_tcm27-177753.pdf.

5. Le-Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence? Human Resource Development International, 5(1).

6. Шелюгина О.А. Формирование профессиональной мобильности студентов электронными средствами обучения // Культурное наследие Сибири / под ред. Т. М. Степанской. 2016. №2 (20).

BIBLIOGRAPHY

1. Employers' requirements for the current and prospective professional competencies of the staff. News bulletin. M., 2014. [Electronic resource]. URL: [https://memo.hse.ru/data/2014/06/24/1310218183/%D0%98%D0%91%20%D0%9C%D0%AD%D0%9E%20%E2%84%961%20\(75\)%202014%20\(2\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2014/06/24/1310218183/%D0%98%D0%91%20%D0%9C%D0%AD%D0%9E%20%E2%84%961%20(75)%202014%20(2).pdf).

2. Zhilin D.M. Skills of the XXI century and science of the XXI century // Natural science education: a look into the future. Moscow, 2016.

3. Support of the stakeholder consultation in the context of the key competences review [Electronic resource]. URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4eb7b2a6-8b9c-11e7-b5c6-01aa75ed71a1/language-en>.

4. Russia 2025: From Staff to Talents. [Electronic resource]. URL: http://image-src.bcg.com/Images/Russia-Skills_Outline_v1.8_preview_tcm27-177753.pdf.

5. Le-Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence? Human Resource Development International, 5(1).

6. Shelyugina O.A. Formation of student's occupational mobility by electronic means of teaching // Cultural heritage of Siberia. 2016. № 2 (20).