

DOI 10.25588/CSPU.2020.156.3.005

УДК 378.1

ББК 67.0

**Е. А. Гнатышина<sup>1</sup>, Е. В. Евплова<sup>2</sup>, Е. В. Малышева<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>ORCID № 0000-0002-6540-3535

Доктор педагогических наук, профессор кафедры подготовки педагогов профессионального обучения и предметных методик, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Челябинск, Российская Федерация.

*E-mail: mopr9@mail.ru*

<sup>2</sup>ORCID № 0000-0002-5899-7830

Доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики, управления и права, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Челябинск, Российская Федерация.

*E-mail: ekaterina@evplova.ru*

<sup>3</sup>ORCID № 0000-0001-5225-5628

Аспирант кафедры подготовки педагогов профессионального обучения и предметных методик, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Челябинск, Российская Федерация.

*E-mail: evmalysheva@mail.ru*

## **НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ: РЕЗУЛЬТАТЫ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО И ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

### **Аннотация**

*Введение.* Основное внимание в данной статье сосредоточено на описании результатов теоретического и эмпирического исследования надпрофессиональных компетенций педагогов, а именно: представлен анализ различных определений понятий «компетенция» и «компетентность», перечислены некоторые подходы к моделированию надпрофессиональных компетенций педагога. В статье также исследуется роль надпрофессиональных компетенций в профессиональной деятельности педагогических работников.

*Материалы и методы.* В данной работе мы ставим своей целью раскрыть некоторые существующие подходы к понятийному аппарату в области развития компетенций. Основная задача работы с теоретической точки зрения — это выявить основные подходы,

имеющие глобальное значение к изучению навыков и компетенций в профессиональной сфере. Также в статье представлены и проанализированы результаты исследования, проведённого совместно с ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» (г. Екатеринбург).

*Результаты.* Представлен ТОП-10 самых популярных надпрофессиональных компетенций в 2020 году, а также осуществлено их описание применительно к профессии педагога: комплексное решение проблем, критическое мышление, креативность, управление людьми, сотрудничество с другими, эмоциональный интеллект, суждение и принятие решений, клиентоориентированный подход, умение вести переговоры, когнитивная гибкость.

*Обсуждение.* Вопросы формирования надпрофессиональных компетенций у педагогов заслуживают особого внимания, поскольку в дальнейшем такие педагоги смогут формировать данную группу компетенций у подрастающего поколения, обусловив тем самым их успешную адаптацию в профессиональной деятельности и эффективное выполнение трудовых обязанностей.

*Заключение.* Роль надпрофессиональных компетенций в деятельности педагога достаточна высока, хотя и не коррелируется напрямую с трудовыми функциями и классификациями рода деятельности педагога. Таким образом, современному педагогу будет сложно выполнять свои профессиональные обязанности на высоком уровне, обладая только профессиональной компетентностью.

**Ключевые слова:** компетенция; компетентность; надпрофессиональные компетенции педагога.

**Основные положения:**

– проанализированы определения понятий «компетенция» и «компетентность» зарубежными авторами;

– представлен ТОП-10 самых популярных надпрофессиональных компетенций в 2020 году, а также осуществлено их описание применительно к профессии педагога;

представлены и проанализированы результаты исследования, проведённого совместно с ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» (г. Екатеринбург).

## **1 Введение (Introduction)**

Глобализация и глубокие демографические изменения, трансформации и турбулентность экономической реальности, цифровизация и формирование новых сфер экономики оказывают значительное влияние на все сферы жизни человека. Рынок труда под влиянием описанных выше процессов постоянно меняется. Потребности работодателей изменяются в соответствии с динамикой рыночных изменений, которые требуют высококвалифицированных специалистов, обладающих не только профессиональными компетенциями, но и другими навыками.

Конечно, профессиональные компетенции всегда занимают важное место в оценке дипломированного специалиста. Однако новейшие технологии и современная организация труда требуют множества других качеств, выходящих далеко за рамки узкоспециализированной подготовки. Такие универсальные навыки, дающие ключ к успешной профессиональной карьере, называются надпрофессиональными компетенциями. Речь идет о наборе личностных качеств и социальных навыков, которые, наряду с профессиональной компетенцией, составляют основу любой профессиональной деятельности. Они являются обязательным условием своевременной адаптации сотрудника к новым условиям труда. Сочетание спроса и предложения компетенций на рынке труда обеспечивается соответствующей динамикой изменений в системе профессионального образования.

## **2 Материалы и методы (Materials and methods)**

Дадим описание различных определений понятия «компетенция» и «компетентность» отечественными и зарубежными исследователями.

Термин «компетентность» впервые появился в статье, написанной Р. Уайтом в 1959 году, как концепция мотивации производительности. Вышепредставленный термин приобрел популярность в 1973 году благодаря Дэвиду Макклелланду, который написал основополагающую в данной области статью «Тестирование на компетентность, а не на интеллект». С тех пор данный термин был попу-

ляризирован Ричардом Бояцисом [1] и многими другими, такими как Т. Ф. Гилберт, который использовал эту концепцию в отношении повышения производительности.

Некоторые ученые [2; 3; 4] рассматривают «компетенцию» как комбинацию практических и теоретических знаний, когнитивных навыков, поведения и ценностей, используемых для повышения производительности; или как состояние или качество наличия адекватной или хорошей квалификации, способности выполнять определенную роль. Например, управленческая компетенция может включать системное мышление и эмоциональный интеллект, а также навыки влияния и ведения переговоров.

Анализ понятия «компетенция» свидетельствует о том, что разные ученые дают разные определения данного понятия. Отметим, что существует более тысячи определений понятия «компетенция» и «компетентность». В таблице представлены самые распространенные определения данных понятий, которые в разные годы давались зарубежными учеными (Таблица 1).

**Таблица 1 — Определения понятий «компетенция» и «компетентность» зарубежными авторами**

**Table 1 — Definitions of the concepts of «competency» and «competence» by foreign authors**

Автор	Год	Определение
Hayes	1979	Competencies generally include knowledge, motivation, social characteristic and roles, or skills of one person in accordance with the demands of organizations of their clerks (Компетенции обычно включают знания, мотивацию, социальные характеристики и роли или навыки одного человека в соответствии с требованиями организаций их клерков)
Boyatzis	1982	Competence lies in the individual's capacity which superposes the person's behavior with needed parameters as the results of this adaptation make the organization to hire him (Компетентность заклю-

Продолжение таблицы 1  
Continuation of table 1

Автор	Год	Определение
Boyatzis	1982	чается в способности человека, которая заменяет поведение человека необходимыми параметрами, поскольку результаты этой адаптации заставляют организацию нанять его)
Albanese	1989	Competencies are individual's characteristics which are used to effect on the organization's management (Компетенции — это индивидуальные характеристики, которые используются для воздействия на руководство организации)
Woodruff	1991	Competence is a combination of two topics of personal competence and merit at work. Personal merit is a concept which refers to the dimensions of artificial behavior in order to show the competence performance and merit at work depends on the competencies of the person in his field (Компетентность — это сочетание двух тем: личная компетентность и профессиональные качества. Личные заслуги — это концепция, которая относится к измерениям искусственного поведения, чтобы показать, что эффективность компетентности и заслуги в работе зависят от компетенций человека в его области)
Mansfield	1997	The personal specifications which effect on a better performance are called competencies (Личные характеристики, влияющие на лучшую производительность, называются компетенциями)
Standard ICB (IPMA Competence Baseline)	2001	Competence is a group of knowledge, personal attitudes, skills and related experiences which are needed for the person's success

Продолжение таблицы 1  
Continuation of table 1

Автор	Год	Определение
Standard ICB (IPMA Competence Baseline)	2001	(Компетентность — это совокупность знаний, личных взглядов, навыков и соответствующего опыта, которые необходимы для успеха человека)
Rankin	2002	A collection of behaviors and skills which people are expected to show in their organization (Набор моделей поведения и навыков, которые люди должны продемонстрировать в своей организации)
Unido (United Nations Industrial Development Organization)	2002	Competence is defined as knowledge, skill and specifications which can cause one person to act better, not considering his special proficiency in that job (Компетентность определяется как знания, навыки и технические характеристики, которые могут заставить одного человека действовать лучше, не учитывая его особые навыки в этой работ)
Industrial Development Organization of United States	2002	Competencies are a collection of personal skills related to knowledge and personal specifications which can make competence in people without having practices and related specialized knowledge (Компетенции — это совокупность личных навыков, связанных со знаниями и личными характеристиками, которые могут сделать компетентными людей, не имеющих практики и соответствующих специализированных знаний)
CRNBC (College Of Registered Nurses Of British Columbia)	2009	Competencies are a collection of knowledge, skills, behavior and power of judging which can cause competence in people without having enough practice and specialized knowledge (Компетенции — это совокупность знаний, навыков, поведения и способности суждения,

Надпрофессиональные компетенции педагогов: результаты теоретического и эмпирического исследования

Продолжение таблицы 1

Continuation of table 1

Автор	Год	Определение
CRNBC (College Of Registered Nurses Of British Columbia)	2009	которые могут вызывать компетентность у людей, не имеющих достаточной практики и специальных знаний)
Hay group	2012	Measurable characteristics of a person which are related to efficient actions at work, organization and special culture (Измеримые характеристики человека, связанные с эффективными действиями на работе, организацией и особой культурой)
The ARZESH Competency Model	2018	Competence is a series of knowledge, abilities, skills, experiences and behaviors, which leads to the effective performance of individual's activities. Competence is measurable and could be developed through training. It is also breakable into the smaller criteria (Компетентность — это набор знаний, способностей, навыков, опыта и поведения, которые приводят к эффективному выполнению индивидуальной деятельности. Компетентность измерима и может быть развита путем обучения. Его также можно разбить на более мелкие критерии)

Таким образом, понятия «компетентность» и «компетенция» используется в контексте описания требований к людям в организациях и сообществах: если кто-то может выполнять необходимые задачи на заданном уровне мастерства, он компетентен в этой области. Независимо от уровня образования, компетентность будет расти с увеличением профессионального опыта человека. Однако исследования зарубежных ученых показали, что оценить компетенции и развитие компетенций непросто.

Так, компетенции, необходимые для экономики сегодня, являются предметом обсуждения большого количества ученых во всем

мире [5; 6; 7]. При этом единого концептуального поля еще не сформировано. Некоторые исследователи изучают навыки [8; 6], другие изучают компетенции [1; 9], и существует множество подходов к классификации компетенций и их определению.

Мы считаем, что компетентность — это успешное достижение одной или нескольких компетенций, и подчеркиваем, что существует разница: компетентность связана с навыками, стандартами и оценкой, тогда как компетенция связана с поведением, с тем, как стандарты достигаются. Компетенции — это утверждения о знаниях и навыках, необходимых для успеха (компетентности) в работе или профессиональной деятельности. Компетентность указывает на достаточность знаний и навыков, которые позволяют действовать в самых разных ситуациях. Поскольку каждый уровень ответственности имеет свои собственные требования, компетентность может проявляться в любой период жизни человека или на любом этапе его профессиональной деятельности. Профессиональная компетентность — это широкие профессиональные знания, отношение и навыки, необходимые для работы в определенной профессиональной сфере.

Далее перейдем к теоретическому описанию ключевого понятия нашего исследования «надпрофессиональные компетенции».

Отметим, что в данном исследовании мы будем придерживаться авторского подхода к интерпретации концепции надпрофессиональных компетенций, который сложился в результате изучения множества современных подходов, а также проведения исследования, данные которого будут представлены ниже. На наш взгляд, надпрофессиональные компетенции — это такие навыки и качества человека, которые позволяют человеку быстро ориентироваться в постоянно меняющихся экономических и социальных условиях жизни, своевременно адаптироваться к ним, реализуя свои профессиональные цели и демонстрируя высокую эффективность работы и успехи в решении различных профессиональных вопросов и задач.

Определение “soft skills”, которое часто используется в зарубежных исследованиях, связанных с сущностью надпрофессиональных компетенций, является лишь частью данного понятия, поскольку



включает в себя широкий спектр поведенческих показателей, связанных с особенностями человеческих отношений, проявлением характера, темперамент, взгляды и мотивацию. Ключевым отличием исследования надпрофессиональных компетенций от существующих подходов к изучению профессиональных компетенций является то, что модели надпрофессиональных компетенций будут различаться не только в зависимости от уровня занимаемой должности, но и в сфере человеческой деятельности.

В данной работе мы не ставим своей целью раскрыть все существующие подходы к понятийному аппарату в области развития компетенций. Основная задача работы с теоретической точки зрения — выявить основные подходы, имеющие глобальное значение в изучении навыков и компетенций в профессиональной сфере. Кроме того, мы делаем упор на определение надпрофессиональных компетенций современного педагога как поставщика знаний, навыков, ценностей и мотивов, установок и качеств межличностных отношений молодому поколению.

Существует широкий спектр международных программ и исследований, направленных на выявление, развитие и оценку навыков взрослых как активных участников экономической жизни государства [10; 11; 12; 13; 14 и др.]. Эти глобальные исследования, проводимые в большом количестве стран по всему миру, основывают выбор оцениваемых навыков на сочетании данных об их применении с данными о требованиях на рабочем месте. Все представленные в мире исследования включают изучение навыков грамотности, компьютерных навыков и навыков решения проблем, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Спрос на навыки и компетенции варьируется в зависимости от области деятельности, технологий, используемых в организациях, государственной политики. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) подготовила обзор популярных навыков взрослых, сгруппировав их в несколько кластеров: когнитивные навыки (грамотность, счет и решение проблем), технологические навыки (навыки ИКТ), взаимодействие, обучение, организация, планирование и физи-

ческие навыки (двигательная активность) [11]. Система развития навыков Всемирного банка (STEP — «навыки трудоустройства и продуктивности») выделяет три ключевых группы навыков: когнитивные — способность понимать сложные идеи, эффективно адаптироваться к окружающей среде, учиться на опыте, участвовать в различных формах рассуждений, преодолевать препятствия и др.; социально-эмоциональные навыки (мягкие навыки, нетехнические) — социальные, эмоциональные, личные и поведенческие, связанные с работой (технические навыки), такие как использование ИКТ [12, 7–8]. В 2018 году был проведен второй раунд исследований по развитию навыков для «зеленой» экономики с участием 32 стран. В документе изложены ключевые навыки, необходимые профессионалам «зеленых» рабочих мест: экологическая осведомленность и защита окружающей среды; готовность и способность узнать об устойчивом развитии; адаптивность и способность передавать знания; навык работы в команде; устойчивость к изменениям; коммуникативные и переговорные навыки; предпринимательские навыки; навыки охраны труда; аналитическое мышление; управленческие навыки; инновационные навыки; маркетинговые навыки; сети и ИКТ для работы на мировом рынке; стратегические и лидерские навыки [10, 30]. Программа оценки и мониторинга грамотности (LAMP) оценивает навыки в трех областях: чтение непрерывных текстов (проза), чтение непрерывных текстов (документ) и навыки счета [13, 15].

В мировой практике управления персоналом в настоящее время существует более 100 моделей компетенций, которые разрабатываются специалистами внутри компаний и предлагаются поставщиками услуг в области оценки и развития персонала. Широко используются модели компетенций и навыков, объединенные в кластеры на основе научного анализа существующих моделей и их последующего факторного анализа — SHL, Lominger, Hudson и другие. SHL были разработаны шесть универсальных моделей компетенций с учетом индивидуальных потребностей компании. Модели разрабатываются исходя из уровня должностей и опыта сотрудников: среднего звена, опытных профессионалов, специалистов в области обслуживания

ния клиентов, сотрудников рабочих специальностей. Кластеры компетенций, используемые в SHL: управленческие качества, профессиональные качества, личные качества, предпринимательские качества, взаимодействие с людьми, работа с информацией, отношение к работе, личная вовлеченность, лидерство, межличностная компетентность, аналитическая компетентность, понимание бизнеса, динамизм, оперативность, стратегия, корпоративная культура, управление людьми, операционное управление. Еще одна популярная модель компетенций Lominger состоит из 67 компетенций, которые разделены на наборы для 4 уровней управления: «Менеджер себя», «Менеджер других», «Менеджер менеджеров», «Топ-менеджер». Хадсон разработал «Модель компетенций 5+1», которая включает в себя пять основных компетенций с определенным набором навыков для каждой: управление информацией, управление людьми, управление задачами, межличностное управление и личное управление, а также дополнительную компетенцию — технический эксперт, обладающий знаниями по специальности, включая специальную техническую подготовку и навыки.

В 2016 году Всемирный экономический форум, проходивший в Давосе (Швейцария), определил ТОП-10 самых популярных компетенций для крупнейших работодателей к 2020 году [15]. В отчете «Будущее рабочих мест» были подведены итоги исследования на основе 35 компетенции, которые в различных комбинациях покрывают потребности большинства профессий по всему миру. На основе опросов исследователи составили 10 самых популярных надпрофессиональных компетенций в 2020 году: комплексное решение проблем, критическое мышление, креативность, управление людьми, сотрудничество с другими, эмоциональный интеллект, суждение и принятие решений, клиентоориентированный подход, умение вести переговоры, когнитивная гибкость.

После тщательного изучения вышеперечисленных компетенций мы пришли к выводу о том, что они в большинстве коррелируются с надпрофессиональными компетенциями.

### **3 Результаты (Results)**

Авторами данной статьи, совместно с ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» (г. Екатеринбург), было проведено исследование, в котором приняли участие студенты — будущие педагоги. В процессе проводимого исследования респондентов просили:

1. Оценить важность развития надпрофессиональных компетенций, указав их полезность для работы или учебы по шкале от 5 баллов (очень полезно) до 1 балла (бесполезно).

2. Оценить свой уровень развития надпрофессиональных компетенций в настоящий момент по 5-ти бальной шкале, где 5 баллов (очень высоко развиты) до 1 балла (очень слабо развиты).

3. Оценить возможности развития надпрофессиональных компетенций в процессе обучения в вузе.

4. Оценить, в каких видах деятельности в настоящее время происходит наибольшее развитие надпрофессиональных компетенций (учебная, внеучебная, научная, практики и стажировки).

5. Оценить, в каких видах деятельности их необходимо усилить (учебная, внеучебная, научная, практики и стажировки).

6. Высказать пожелания и рекомендации по развитию надпрофессиональных компетенций студентов во время получения высшего образования.

По пунктам 1–4 студентам предлагалось осуществить оценку по пяти группам надпрофессиональных компетенций — социальные, мышление и интеллект, коммуникативные, цифровые, самоконтроль. Каждая из вышепечисленных групп включала в себя конкретные компетенции.

Ответы респондентов представлены ниже в виде таблиц. Проанализировав результаты, можно сделать вывод о том, что наиболее приоритетными, по мнению опрашиваемых студентов, можно считать социальную компетентность (взаимодействие с людьми, ориентация на клиента, социальный интеллект, управление людьми) и самоконтроль (работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач, эмоциональный интеллект, уверенность в себе). При этом наибольшее внимание среди респон-

дентов заслужили такие качества как взаимодействие с людьми, гибкость ума, уверенность в себе (Таблица 2).

**Таблица 2 — Важность развития надпрофессиональных компетенций с учетом полезности для работы или учебы**

**Table 2 — The importance of developing overprofessional competencies, taking into account the usefulness for work or study**

Таблица 2

Table 2

Социальная, балл		Мышление и интеллект, балл		Коммуникативная, балл		Цифровая, балл		Самоконтроль, балл	
4,8	Взаимодействие с людьми	3,9	Вычислительное мышление	4,4	Межотраслевые коммуникации	4,5	Программирование. Искусственный интеллект	4,5	Работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач
4,4	Ориентация на клиента	4,7	Гибкость ума	4,6	Понимание смыслов	4,1	Моделирование. Дизайн. Робототехника	4,6	Эмоциональный интеллект
4,6	Социальный интеллект	4,6	Креативное мышление и инновативность	4,5	Дискурсивная компетенция	3,8	Техническая грамотность (способность эффективно работать в цифровой среде)	4,8	Уверенность в себе
4,4	Управление людьми	4,3	Проектное мышление и управление проектами	4,4	Мультиязычность и мультикультурность	4,2			
		4,3	Системное мышление	4,6	Управление информацией				
				4,4	Креативное мышление и инновативность				
				4,6	Управление информацией				
				4,4	Межотраслевые коммуникации				
				4,6	Понимание смыслов				
				4,5	Дискурсивная компетенция				
				4,4	Мультиязычность и мультикультурность				
				4,6	Ведение переговоров и убеждение				
				4,5	Медиаграмотность				
				4,1	Программирование. Искусственный интеллект				
				3,8	Моделирование. Дизайн. Робототехника				
				4,2	Техническая грамотность (способность эффективно работать в цифровой среде)				
				4,5	Работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач				
				4,6	Эмоциональный интеллект				
				4,8	Уверенность в себе				
4,54		4,41		4,51		4,01		4,63	

В настоящий момент у опрашиваемых студентов, по их мнению, наиболее развиты качества самоконтроля (работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач, эмоциональный интеллект, уверенность в себе) (Таблица 3).

**Таблица 3 — Уровень развития надпрофессиональных компетенций в настоящий момент у опрашиваемых**  
**Table 3 — The level of development of overprofessional competencies at the moment among the respondents**

Таблица 3

Table 3

Социальный, балл				Мышление и интеллект, балл						Коммуникативный, балл					Цифровой, балл				Самоконтроль, балл		
Взаимодействие с людьми	Ориентация на клиента	Социальный интеллект	Управление людьми	Вычислительное мышление	Взаимодействие с людьми	Ориентация на клиента	Социальный интеллект	Управление людьми	Вычислительное мышление	Взаимодействие с людьми	Ориентация на клиента	Социальный интеллект	Управление людьми	Вычислительное мышление	Взаимодействие с людьми	Ориентация на клиента	Социальный интеллект	Управление людьми	Вычислительное мышление	Взаимодействие с людьми	Ориентация на клиента
4,0	3,8	3,9	3,6	3,4	4,0	3,8	3,9	3,6	3,4	4,0	3,8	3,9	3,6	3,4	4,0	3,8	3,9	3,6	3,4	4,0	3,8
3,82				3,74						3,77					3,11				3,86		



В то время как социальная компетентность (взаимодействие с людьми, ориентация на клиента, социальный интеллект, управление людьми) дает возможности развития надпрофессиональных компетенций в процессе обучения в вузе (Таблица 4).

**Таблица 4 — Возможности развития надпрофессиональных компетенций в процессе обучения в вузе**

**Table 4 — Opportunities for the development of overprofessional competencies in the process of studying at a university**

Таблица 4

Table 4

Социальная, балл				Мышление и интеллект, балл						Коммуникативная, балл					Цифровая, балл				Сомоконтроль, балл		
Взаимодействие с людьми	Ориентация на клиента	Социальный интеллект	Управление людьми	Вычислительное мышление	Взаимодействие с людьми	Ориентация на клиента	Социальный интеллект	Управление людьми	Вычислительное мышление	Взаимодействие с людьми	Ориентация на клиента	Социальный интеллект	Управление людьми	Вычислительное мышление	Взаимодействие с людьми	Ориентация на клиента	Социальный интеллект	Управление людьми	Вычислительное мышление	Взаимодействие с людьми	Ориентация на клиента
4,3	3,6	4,0	3,7	3,5	4,3	3,6	4,0	3,7	3,5	4,3	3,6	4,0	3,7	3,5	4,3	3,6	4,0	3,7	3,5	4,3	3,6
3,90				3,83						3,81					3,32				3,87		

Кроме вышепредставленного, студенты отметили, что наибольшее развитие надпрофессиональных компетенций происходит в процессе учебной деятельности, а также практик и стажировок. В процессе этих же видов деятельности, по мнению респондентов, необходимо усилить развитие надпрофессиональных компетенций.

Отметим также, что самыми распространенными ответами по пункту 6 были следующие комментарии студентов: уделять внимание отечественным и зарубежным стажировкам; повышать уровень заинтересованности студентов к получению знаний; давать студентам возможность совмещать обучение и работу; давать студентам возможность развивать надпрофессиональные компетенции, рассказывая о форумах, мероприятиях и тренингах, которые направлены на развитие интересующих навыков; поощрять студентов, которые занимаются внеучебной деятельностью; мотивировать студентов к развитию надпрофессиональных навыков, рассказывать об их важности; приглашать потенциальных работодателей на встречи со студентами.

#### **4 Обсуждение (Discussion)**

На основе результатов проведенного выше исследования, нами было осуществлено описание ТОП-10 самых популярных надпрофессиональных компетенций применительно к профессии педагога:

1. Комплексное решение. Данная компетенция позволяет самостоятельно определять педагогическую проблему и весь комплекс ее источников; устранение причины проблемной ситуации, а не ее последствий, а также использование системного междисциплинарного подхода к решению проблем. Педагог должен уметь определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать наилучшие способы их решения, исходя из существующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

2. Критическое мышление – профессионально ориентированный тип мышления, способствующий продуктивности педагогической деятельности. Эта компетенция включает в себя сомнение в достоверности всей поступающей информации, существующих

правил и даже собственных представлений о мире; выбор фактов, а не информации в качестве основы для решений и действий. Педагог должен уметь искать, критически анализировать и синтезировать информацию, а также отделять основную от второстепенной.

3. Креативность — способность к творческому поиску, нестандартный взгляд на педагогические задачи, отличающийся оригинальностью, любознательностью и смелостью. Это умение находить новое решение в знакомой ситуации, а также использование неожиданных приемов, форм и методов в обучении.

4. Управление людьми (студентами) — это умение создавать ситуацию успеха для возможных максимальных достижений, а также создавать условия для раскрытия творческого потенциала студентов и организации совместной деятельности.

5. Сотрудничество с другими (коллегами, администрацией, обучающимися, родителями, внешними партнерами и др.) подразумевает умение выстраивать взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса на разных уровнях и формировать общее поле деятельности для решения образовательных задач.

6. Эмоциональный интеллект включает в себя распознавание эмоций и понимание намерений обучающихся, а также управление своими эмоциями и влияние на эмоции и эмоциональное состояние других.

7. Суждение и принятие решений — способность иметь собственное мнение о любой педагогической ситуации и принимать самостоятельные решения, не забывая нести ответственность за последствия.

8. Клиентоориентированный подход означает способность успешно взаимодействовать с другими в общей сфере деятельности для решения образовательных задач и помогать людям понимать свои ценности и потребности.

9. Умение вести переговоры — это коммуникативный навык с позиции переговорного процесса, направленный на взаимовыгодное сотрудничество. Это важная компетенция для педагогов, потому что они должны убедительно передавать свое сообщение с помощью

вербальных и невербальных средств коммуникации, обращая внимание на особенности и интересы второй стороны.

10. Когнитивная гибкость означает быстрое переключение от одной мысли к другой, а также продуктивное обдумывание нескольких идей и задач параллельно без потери качества. Эта компетенция играет значительную роль в профессии педагога, потому что каждый день работники образовательной сферы имеют дело с большим количеством различных дел и документов.

В связи с вышеизложенным, можно сделать вывод о том, что роль надпрофессиональных компетенций в деятельности педагога достаточно высока, хотя и не коррелируется напрямую с трудовыми функциями и классификациями рода деятельности педагога. Современному педагогу будет сложно выполнять свои профессиональные обязанности на высоком уровне, обладая только профессиональной компетентностью. Таким образом, вопрос о роли надпрофессиональных компетенций является в настоящее время достаточно актуальным и требует должного внимания, как со стороны педагогов, так и со стороны государства.

### **5 Заключение (Conclusion)**

Быстро меняющиеся экономические и социальные условия жизни выдвигают новые требования к работникам системы образования. Большинство специальных знаний и навыков, приобретенных в ходе учебного курса, устаревают. Задача педагога сегодня — развить компетенции, необходимые в будущем, быть активным и быть готовым стать образцом для подражания для молодежи через 3–5 лет. Поэтому мы считаем, что вопросы формирования и развития надпрофессиональных компетенций у людей, занимающихся педагогической деятельностью, заслуживают особого внимания, так как в будущем они смогут передать эти навыки подрастающему поколению, тем самым определив их успешную адаптацию к профессии и эффективное выполнение своих рабочих обязанностей.

### **Библиографический список**

1. Boyatzis R.E., & Sala F. (2004), “Assessing emotional intelligence competencies”, *The measurement of emotional intelligence*, pp. 147–180.

2. State B., Rodriguez M., Helbing D., Zagheni E. (2014), "Migration of Professionals to the US: Evidence From LinkedIn Data", *Social Informatics*, 8851, pp. 531–543.
3. Simonova, M., & Patutina, E. (2015), "Target formation of competences and qualifications of specialists", *Collection of reports of the International remote competition of research works*, Issue 2, pp. 500–509.
4. Prahalad C.K. & Hamel G. (1990), "The Core Competence of the Corporation", *Harvard Business Review*, vol. 68, Issue 3, pp. 79–91.
5. Frey C.B. & Osborne M.A. (2017), "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?", *Technological Forecasting and Social Change*, no. 114, pp. 254–280. DOI: 10.1016 / j.techfore.2016.08.019.
6. Heckman J.J., & Kautz, T. (2012), "Hard evidence on soft skills", *Labour economics*, 19 (4), pp. 451–464.
7. Robles M.M. (2012), "Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace", *Business communication quarterly*, 75 (4), pp. 453–465.
8. Andrews J., & Higson H. (2008), "Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study", *Higher education in Europe*, 33(4), pp. 41–422.
9. Skulmoski G.J., & Hartman F.T. (2010), "Information systems project manager soft competencies: A project-phase investigation", *Project Management Journal*, 41(1), pp. 61–80.
10. Sangheon Lee, Vic Van Vuuren & Damian Grimshaw (2019), "Skills for a greener future. Key findings", *International Labour Office*, Geneva, 30 p. ISBN 978-92-2-133559-7 (print); ISBN 978-92-2-133560-3 (web pdf).
11. Organisation for Economic Cooperation and Development iLibrary (OECD iLibrary) (2020), "The Survey of Adult Skills", *Reader's Companion*, Third Edition. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/education/the-survey-of-adult-skills\\_f70238c7-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/the-survey-of-adult-skills_f70238c7-en) (Дата обращения: 15.05.2020).
12. Pierre G., Sanchez Puerta M.L., Valerio A. & Rajadel T. (2014), "STEP skills measurement surveys: innovative tools for assessing skills", *The World Bank: Human Development Network; International Bank for Reconstruction and Development*, USA, 104 p.
13. Implementation in Diverse Settings of the Literacy Assessment and Monitoring Programme (LAMP) (2017), *UNESCO Institute for Statistics*, Montreal, Canada, 216 p.
14. World Economic Forum. (2015), "New vision for education: Unlocking the potential of technology". URL: <http://widgets.weforum.org/nve-2015/> (Дата обращения: 15.05.2020).
15. World Economic Forum (2016), "The Future of Jobs Report", URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf) (Дата обращения: 15.05.2020).

**Ye. A. Gnatyshina<sup>1</sup>, Ye. V. Evplova<sup>2</sup>, Ye. V. Malysheva<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>ORCID No. 0000-0002-6540-3535

Professor (Full), Doctor of Pedagogic Sciences, Director of the Professional Pedagogical Institute, Professor at the Department of Economics, Management and Law, South-Ural state Humanities-Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia.

*E-mail: mopr@cspu.ru*

<sup>2</sup>ORCID No. 0000-0002-5899-7830

Docent, Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor at the Department of Economics, Management and Law, South-Ural state Humanities-Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia.

*E-mail: ekaterina@evplova.ru*

<sup>3</sup>ORCID No. 0000-0001-5225-5628

<sup>3</sup>Postgraduate of the Department of Professional Education Teachers Training and Subject Methods, South-Ural state Humanities-Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia.

*E-mail: evmalysheva@mail.ru*

## **OVERPROFESSIONAL COMPETENCES OF TEACHERS: RESULTS OF THEORETICAL AND EMPIRICAL RESEARCH**

### **Abstract**

*Introduction.* The main attention in this article is focused on the description of the results of theoretical and empirical research of overprofessional competencies of teachers, namely, the analysis of various definitions of the concepts of “competence” and “competence” is presented, some approaches to modeling the over-professional competencies of a teacher are listed. The article also examines the role of over-professional competencies in the professional activities of teaching staff.

*Materials and methods.* In this work, we aim to reveal some of the existing approaches to the conceptual apparatus in the field of competence development. The main task of the work from a theoretical point of view is to identify the main approaches that are of global importance to the study of skills and competencies in the professional sphere. The article also presents and analyzes the results of a study conducted jointly with the Ural State Economic University (Yekaterinburg).

*Results.* The TOP-10 of the most popular overprofessional competencies in 2020 was presented, as well as their description was carried out in relation to the teaching profession: complex problem solving, critical thinking, creativity, people management, cooperation with others, emotional intelligence, judgment and decision-making, client-oriented approach, skill negotiate, cognitive flexibility.

*Discussion.* The issues of the formation of overprofessional competencies among teachers deserve special attention, since in the future such teachers will be able to form this group of competencies in the younger generation, thereby causing their successful adaptation in professional activities and effective performance of labor duties.

*Conclusion.* The role of overprofessional competencies in the activities of a teacher is quite high, although it is not directly correlated with the labor functions and classifications of the teacher's occupation. So it will be difficult for a modern teacher to do the professional duties at a high level, having only professional competence.

**Keywords:** Competency; Competence; Overprofessional competencies of a teacher.

**Highlights:**

The definitions of the concepts "competency" and "competence" by foreign authors have been analyzed;

The TOP-10 of the most popular overprofessional competences in 2020 was presented, as well as their description in relation to the teaching profession;

Presented and analyzed the results of a study conducted jointly with the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Ural State Economic University" (Yekaterinburg).

**References**

1. Boyatzis R.E., & Sala F. (2004), "Assessing emotional intelligence competencies", *The measurement of emotional intelligence*, pp. 147–180.



2. State B., Rodriguez M., Helbing D., Zagheni E. (2014), "Migration of Professionals to the US: Evidence From LinkedIn Data", *Social Informatics*, 8851, pp. 531–543.
3. Simonova, M., & Patutina, E. (2015), "Target formation of competences and qualifications of specialists", *Collection of reports of the International remote competition of research works*, Issue 2, pp. 500–509.
4. Prahalad C.K. & Hamel G. (1990), "The Core Competence of the Corporation", *Harvard Business Review*, vol. 68, Issue 3, p. 79–91.
5. Frey C.B. & Osborne M.A. (2017), "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?", *Technological Forecasting and Social Change*, no. 114, pp. 254–280. DOI: 10.1016 / j.techfore.2016.08.019.
6. Heckman J.J., & Kautz, T. (2012), "Hard evidence on soft skills", *Labour economics*, 19 (4), pp. 451–464.
7. Robles M.M. (2012), "Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace", *Business communication quarterly*, 75 (4), pp. 453–465.
8. Andrews J., & Higson H. (2008), "Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study", *Higher education in Europe*, 33(4), pp. 41–422.
9. Skulmoski G.J., & Hartman F.T. (2010), "Information systems project manager soft competencies: A project-phase investigation", *Project Management Journal*, 41(1), pp. 61–80.
10. Sangheon Lee, Vic Van Vuuren & Damian Grimshaw (2019), "Skills for a greener future. Key findings", *International Labour Office*, Geneva, 30 p. ISBN 978-92-2-133559-7 (print); ISBN 978-92-2-133560-3 (web pdf).
11. Organisation for Economic Cooperation and Development iLibrary (OECD iLibrary) (2020), "The Survey of Adult Skills", *Reader's Companion*, Third Edition, available at: [https://www.oecd-ilibrary.org/education/the-survey-of-adult-skills\\_f70238c7-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/the-survey-of-adult-skills_f70238c7-en) (Accessed: 15.05.2020).
12. Pierre G., Sanchez Puerta M.L., Valerio A. & Rajadel T. (2014), "STEP skills measurement surveys: innovative tools for assessing skills", *The World Bank: Human Development Network; International Bank for Reconstruction and Development*, USA, 104 p.
13. Implementation in Diverse Settings of the Literacy Assessment and Monitoring Programme (LAMP) (2017), *UNESCO Institute for Statistics*, Montreal, Canada, 216 p.
14. World Economic Forum. (2015), "New vision for education: Unlocking the potential of technology", available at: <http://widgets.weforum.org/nve-2015/> (Accessed: 15.05.2020).
15. World Economic Forum (2016), "The Future of Jobs Report", available at: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf) (Accessed: 15.05.2020).

