

ISSN 2700-8622

EURASIAN EDUCATION, SCIENCE AND INNOVATION Journal

PROCEEDINGS

**OF THE V INTERNATIONAL SCIENTIFIC PRACTICAL
CONFERENCE "ADVANCED MODELS OF EDUCATION
AND SCIENCE IN DIGITAL EDUCATION"**

V ISPC AMESDE 2020

21-22 December 2020

PROCEEDINGS

**OF THE I INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE OF SCHOOLCHILDREN, STUDENTS,
UNDERGRADUATES "NEW OPPORTUNITIES FOR
DISTANCE LEARNING"**

I ISPCSSU NODL 2020

21-22 December 2020



Volume 4, January 2021

Published Aachen, Germany

COPYRIGHT © 2021 EURASIAN CONSULTING CORPORATION - ALL RIGHTS RESERVED

ISSN 2700-8622

**Eurasian Education, Science and Innovation
Journal**

Volume 4, January 2021

**PROCEEDINGS OF THE V
INTERNATIONAL SCIENTIFIC PRACTICAL CONFERENCE
“ADVANCED MODELS OF EDUCATION AND SCIENCE IN DIGITAL
EDUCATION”
V ISPC AMESDE 2020
21-22 December 2020**

**PROCEEDINGS OF THE I
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE OF
SCHOOLCHILDREN, STUDENTS, UNDERGRADUATES
“NEW OPPORTUNITIES FOR DISTANCE LEARNING”
I ISPCSSU NODL 2020
21-22 December 2020**

Published by Eurasian Consulting Corporation
<http://www.euco.kz>

OPEN ACCESS

Copyright © 2021, by Eurasian Consulting Corporation

Requirements for the authors.

The manuscript authors must provide reliable results of the work done, as well as an objective judgment on the significance of the study. The data underlying the work should be presented accurately, without errors. The work should contain enough details and bibliographic references for possible reproduction. False or knowingly erroneous statements are perceived as unethical behavior and unacceptable.

Authors should make sure that the original work is submitted and, if other authors' works or claims are used, provide appropriate bibliographic references or citations. Plagiarism can exist in many forms - from representing someone else's work as copyright to copying or paraphrasing significant parts of another's work without attribution, as well as claiming one's rights to the results of another's research. Plagiarism in all forms constitutes unethical acts and is unacceptable. Responsibility for plagiarism is entirely on the shoulders of the authors.

Significant errors in published works. If the author detects significant errors or inaccuracies in the publication, the author must inform the editor of the journal or the publisher about this and interact with them in order to remove the publication as soon as possible or correct errors. If the editor or publisher has received information from a third party that the publication contains significant errors, the author must withdraw the work or correct the errors as soon as possible.

Жунисбекова Д.А., Суйгенбаева А.Ж. ИМИТАЦИОННЫЕ ИГРЫ В ОБУЧЕНИИ МАТЕМАТИКЕ В ШКОЛЕ	61
Жунисбекова Д.А., Такибаева Г.А., Суйгенбаева А.Ж. ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	67
Жунисбекова Д.А., Суйгенбаева А.Ж., Байасбай О.П., Зарипов Р.М. ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА К ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ ШКОЛЫ	72
Жунисбекова Д.А. ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ В ПРЕПОДАВАНИИ ТЕОРИИ ВЕРОЯТНОСТИ В ВУЗЕ	77
Белгибаева Г.А., Мырзакул М. ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ ШКОЛЬНИКОВ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ ДУХОВНОГО ВОЗРОЖДЕНИЯ	82
Құлшова С.Ш. ҚАЗІРГІ ҚАЗАҚ ӘДЕБИЕТІНДЕ ҰЛТТЫҚ ИДЕЯ МӘСЕЛЕСІНІҢ КӨРКЕМ ШЫҒАРМАДА СҮРЕТТЕЛУІ	87
Керимбекова А.А. ФРАЗЕОЛОГИЯЛЫҚ СӨЗДІКТЕР АРҚЫЛЫ БІЛІМ АЛУШЫЛАРДЫҢ СӨЗДІК ҚОРЫН ДАМУЫ	93
Джайлханова А.А. АҒЫЛШЫН ТІЛІ ПӘНІ САБАҒЫНДА ИНТЕРБЕЛСЕНДІ ОҚЫТУ ТӘСІЛДЕРІН ҚОЛДАНУДЫҢ ЖОЛДАРЫ	98
Бабажанов Б.А. ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ НА УРОКАХ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА	104
Турманов Т.М. ПРИМЕНЕНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ПРИ ОБУЧЕНИИ ФРАНЦУЗСКОМУ ЯЗЫКУ	106
Клишчева Ф.Б. ОСНОВНЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ВОДНОГО ХОЗЯЙСТВА	108
Тлеубаева Ж.М. ОҢТУСТІК ҚАЗАҚСТАН ХАЛЫҚТАРЫНЫҢ ТАРИХЫ МЕН МӘДЕНІЕТІН ЗЕРТТЕУДЕГІ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ	111
Ақшал А.А. АЙҚЫНДАЛҒАН ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫҢ АРТЫҚШЫЛЫҚТАРЫ МЕН БҮГІНГІ КҮНГІ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ	113
Алимбаева К., Ибрагимова Г. БАҒАЛАУДЫҢ ҚАЗІРГІ БІЛІМ САПАСЫН АРТТЫРУДАҒЫ РОЛІ	115



ОСНОВНЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ВОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

MAIN COMPETENCIES OF TRAINING WATER MANAGEMENT SPECIALISTS

Киличева Ф.Б.
Kilicheva F.B.

Ташкентский институт инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства, Узбекистан
Tashkent Institute of Irrigation and Agricultural Mechanization Engineers, Uzbekistan

Аннотация: В статье рассматриваются современные аспекты формирования компетенций в профессиональном образовании. Проанализированы существенные характеристики компетентностного подхода и возможные механизмы овладения профессиональными компетенциями.

Abstract: The article examines modern aspects of the formation of competencies in vocational education. The essential characteristics of the competence-based approach and possible mechanisms for mastering professional competencies are analyzed.

Ключевые слова: компетенции, ключевые компетенции, профессионализм, модели компетенции, эмоциональные способности.

Key words: competences, key competencies, professionalism, competence models, emotional abilities.

Обеспечение качества подготовки специалистов водного хозяйства в системе высшего образования является одной из самых актуальных научно-теоретических и практических проблем.

Какими качествами должен обладать молодой специалист водного хозяйства? Этот вопрос задает общество, а точнее руководители высших учебных заведений, потому что они выпускают этих самых специалистов, и, конечно же, работодатели на конкурентоспособном рынке труда. Общество сегодня – это постоянно меняющиеся информационные технологии и новые экономические условия развития жизни. Несомненно, прогресс и социальные изменения создали потребность в качественно новом образовании.

Качество человека проявляется в степени реализации его инновационного, творческого потенциала, в способности самостоятельно, собственными усилиями решать возникающие перед ним общественные, личные и профессиональные проблемы на основе их понимания, переживания, осмысления и поиска, безопасных для природы, окружающих людей и самого себя способов их продуктивного разрешения. Из этого следует, что современные образовательные технологии призваны инициировать и развивать, прежде всего, инновационные способности студентов. Формирование личностной сферы специалиста водного хозяйства осуществляется под влиянием не только целенаправленного образовательного процесса, но и специфической профессиональной среды, в которой он оказывается, приступая к учебе в высшей школе.

Сегодня востребован специалист, который не только овладевает знаниями, умениями и навыками, но и реализует себя благодаря этим знаниям: развивает свой творческий потенциал, вступает в личностно-значимые коммуникации с окружающими людьми, культурой, проявляет охранительное отношение к природе и т.д. Повышается ценность личности, ее человеческих качеств, в связи с чем меняется и отношение к образованию. Оно гуманизируется, его содержание наполняется культурными ценностями и нормами, которые становятся востребованными в педагогической деятельности и теоретическом положении гуманной педагогики, и в соответствии с ними образовательные технологии становятся более мягкими, тонкими, щадящими, вариативными, индивидуализированными. Образование, получаемое в институте, должно помочь человеку не только стать специалистом водного хозяйства, готовым к профессиональной деятельности в быстро меняющемся мире, но и помочь реализовать творческие возможности, научить социальной ответственности.

И так сегодня необходимо глубоко осмысливать, что такое образованный человек, потому как нужен обществу высокообразованный человек – это не только безкорытный специалист по своей области, но и человек, ориентирующийся в других сферах науки и культуры. Поэтому сегодня вместо понятия «профессионализм» все чаще начинают употреблять понятия «компетентность», «профессиональная компетентность». Профессионализм – это хорошее владение своей профессией (технологиями обучения). Компетентность же подразумевает помимо технологической подготовки целый ряд других компонентов, имеющих в основном, высокопрофессиональный характер. Это, в

первую очередь, такие качества личности, как самостоятельность, способность принимать ответственные решения, творческий подход к любому делу, умение доводить его до конца, умение постоянно учиться; это гибкость мышления, умение поддержать диалог, сотрудничество с окружающими, коммуникабельность и т.д. Компетентностный подход задает принципиально иную логику организации профессионального образования, а именно логику решения задач и проблем не только и не столько индивидуального, сколько группового, парного, коллективного характера.

Компетенции – это индивидуально-личностные характеристики (например, умение работать в команде, креативность, коммуникабельность), так и навыки (например, умение вести переговоры или умение составлять бизнес-планы).

Оценка компетенции производится по двум направлениям: личностные характеристики (поведенческие компетенции); оценка знаний и навыков в профессиональной области.

Каждая организация формулирует свои требования к будущим специалистам и группирует компетенции в зависимости от специфики конкретной должности. Разработка компетенций для сотрудников организации осуществляется на основе стратегии организации. В данном случае принято говорить о ключевых компетенциях организации.

Ключевые компетенции — это компетенции, разработанные на уровне организации, применяемые для характеристики и оценки ее сотрудников.

Чтобы считаться ключевой, компетенции должны соответствовать трём следующим критериям:

1. *Представлять ценность для потребителей.*
2. *Быть отличительной.*
3. *Обеспечивать переход к затратам рынка.*

Содержание ключевых компетенций следует из стратегии развития организации. Количество ключевых компетенций для разных организаций может варьироваться.

Профессионализм – это высокая подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности. Профессионализм дает возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приёмов выполнения рабочих заданий.

В организационной психологии разрабатываются два подхода к оценке способностей, качеств личности и результатов деятельности.

1. *Раздельный анализ человека (способностей) и работы (задач, функций)*, то есть определение рабочих задач и тестирование навыков, которые необходимы для выполнения этих задач. Часто результаты тестирования не гарантируют уровень успешности выполняемой работы.
2. *Анализ «человека-в-работе»* (Дэвид Мак Клелланд). Основанный на компетенциях, такой подход фокусируется не на характеристиках работы, а на определении специфических развиваемых качества человека, обеспечивающих успех в деятельности и одновременно удовлетворение индивида от работы. Акцент делается на выявлении именно тех качеств, которые действительно приводят к наилучшему исполнению работы.

Именно отбор на основе компетенций *прогнозирует* уровень исполнения работы человеком в будущем. Очень распространено использование компетенций при оценке персонала, т. к. применение этого инструмента позволило анализировать не только то, ЧТО было достигнуто сотрудником за прошедший период, но и то, КАК это было сделано.

Американский подход рассматривает компетенции как описание поведения сотрудника. *Компетенция* - это основная характеристика сотрудника, при обладании которой он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиться высоких результатов в работе.

Европейский подход рассматривает компетенции как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы. *Компетенция* - способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации.

Европейская модель сосредоточена на определении стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником, а американская модель определяет, что должен сделать работник, чтобы добиться наивысшей эффективности.

Специалисты выделяют следующие виды компетенций:

1. *Корпоративные (или ключевые)*, которые применимы к любой должности в организации. Корпоративные компетенции следуют из ценностей компании, которые фиксируются в таких корпоративных документах, как стратегия, кодекс корпоративной этики и т. д.



2. *Управленческие* (или *менеджерские*), которые необходимы руководителям для успешного достижения бизнес-целей. Они разрабатываются для сотрудников, занятых управленческой деятельностью и имеющих работников в линейном или функциональном подчинении. Управленческие компетенции могут быть похожи для руководителей в разных отраслях и включают, например, такие компетенции, как: «Управление бизнесом», «Работа с людьми» и т.п.

3. *Профессиональные* (или *технические*), которые применимы в отношении определенной группы должностей. Составление профессиональных компетенций для всех групп должностей в организации является очень трудоемким и долгим процессом.

Каждой организации необходимо пройти процесс разработки собственной модели компетенций, т. е. каждая компания уникальна и работает по «своим» правилам.

В соответствии с моделью компетенций Ричарда Бойнса демонстрируемые в поведении человеком *исполнительские* компетенции являются результирующими и интегрируют другие кластеры компетенций – природные, приобретенные и адаптивные.

Приобретенные компетенции – знания и умения, приобретенные на работе, а также в ходе обучения и повседневной деятельности. Оценку этих компетенций можно осуществлять, например, с использованием тестов способностей. *Природные компетенции* – базовые качества личности (экстраверсия и интроверсия, эмоциональная стабильность и тревожность, приятность и цинизм, добросовестность и слоганность, открытость опыту и культурное несоответствие). Оценка природных компетенций производится на основе личностных тестов. *Адаптивные компетенции* – набор качеств, позволяющих индивиду достигать цели в новой рабочей среде. Оценка адаптивных компетенций осуществляется также с помощью личностных тестов. Источник адаптивных компетенций заключен в эмоциональных способностях личности, которые не являются врожденными, а могут быть приобретены и развиты.

Таким образом, в поведении человека проявляются одновременно теоретические знания, накопленный опыт разрешения проблем, имеющих критическое значение для индивида, а также опыт адаптации и взаимодействия человека с социальным окружением. Причем, в процессе разрешения проблем человек преодолевает разрыв между накопленным опытом и поставленной целью путем обучения.

Литература

1. Шлендер, П. Э. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018.
2. Хуторской, А. В. Компетентный подход в обучении. - М.: Эйдос, 2018. - 73 с.
3. Килечева Ф.Б. Формирование навыков компетентности у преподавателей ССПО // Материалы международной научно-практической конференции «Модернизация системы повышения квалификации и переподготовки кадров в условиях устойчивого развития». - Т.: Ўрта махсус, касб-хунар таълими тизими кадрларини таълим ва уларни кайта тайёрлаш институти, 2016. – С.178-180.

References

1. Schlender, P. E. Personnel management of the organization: Textbook, allowance / Ed. P.E. Schlender. - M.: University textbook: INFRA-M, 2018.
2. Khutorskoy, A. V. Competence approach in teaching. - M.: Eidos, 2018. -- 73 p.
3. Kilegeva F.B. Formation of competence skills among teachers of SSVE // Materials of the international scientific and practical conference «Modernization of the system of advanced training and retraining of personnel in conditions of sustainable development» - T.: Ota mahsus, kasb-xonar ta'limi tizimi kadrlarining malakasini oshirish va ularni kaita tayyerlash institute, 2016. - pp. 178-180.