

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЕЖНЫХ ЛИДЕРОВ СОСЕДСТВА К ТРЕБОВАНИЯМ ВРЕМЕНИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Узаков Кахрамон Пазилдинович

*Преподаватель кафедры государственного управления
«Мастерство управления» при Президенте Республики Узбекистан
q.uzakov@dba.uz +99893 979-26-86*

Аннотация: В данной статье анализируется роль системы обучения в развитии профессиональной компетентности районных работников, в том числе молодежных лидеров микрорайона.

Ключевые слова: молодежный лидер, соседство, гражданское самоуправление, компетентность, глобализация.

В сегодняшнюю эпоху глобализации мировоззрения, мечты и стремления молодых людей меняются день ото дня.

Это означает, что требования, предъявляемые к работникам сферы, ответственной за общественно-политическую деятельность и духовную жизнь черного слоя, обновляются с каждым днем. От специалиста, работающего с молодежью, требуется обладать современными знаниями и навыками, овладевать современными компетенциями в короткие сроки.

Главным условием для этого является профессиональный опыт практической работы, а также непрерывное образование с целью постоянного приобретения новых знаний и навыков и понимания их с эмпирической точки зрения.

Образование имеет особое значение в повышении знаний и умений, профессиональных компетенций специалистов.

В целях внедрения новых механизмов управления работой с молодежью, создания вертикальной системы работы с ней, решения молодежных проблем непосредственно на микрорайонах, дальнейшего повышения эффективности духовно-просветительской и воспитательной работы в образовательных учреждениях Президент Республики Узбекистана от 19 января 2022 года «О кардинальном совершенствовании системы работы с молодежью в микрорайонах» решением PQ-92 «О мерах» введена должность молодежного лидера в микрорайонах.

В частности, на основе данного документа совместно с Академией государственного управления при Президенте Республики Узбекистан и Агентством по делам молодежи были организованы обучающие семинары для молодежных лидеров микрорайона по сути и эффективному функционированию вновь внедренной системы. до 1 марта 2022 года.

Однако за прошедший период эти новые требования и новые потребности стали повесткой дня.

Это означает, что необходимо наладить систему непрерывного обучения молодежных лидеров в округе.

До сих пор нет единства во взглядах на зарождение идеи непрерывного образования и ее авторство.

Анализируя подходы, связанные с профессиональной компетентностью, можно сказать, что видно, что они уже осознали ее значимость в образовательном процессе. Н.А. Муслимов и К.М. По мнению Абдуллаевых, компетентность – это уровень самостоятельного и творческого применения приобретенных теоретических знаний, умений и компетенций на практике, который формируется как в процессе практики, так и в послевузовской деятельности студента.

В отличие от приведенных выше исследований, данная диссертационная работа посвящена системе повышения профессиональной компетентности молодежных лидеров.

При изучении вышеизложенного вопроса в исследовании использовались преимущественно 2 метода:

На основании вышеизложенного был проведен опрос с участием полевых сотрудников. В проведенном опросе, когда респондентам задали вопрос, что из перечисленного является основной мерой повышения уровня профессиональной компетентности молодежного лидера района, большинство из них, 36 процентов, одобрили краткосрочные и среднесрочные курсы офлайн-обучения. Также (24%) респонденты сообщили, что внедрение системы наставничества является одной из основных мер по повышению уровня профессиональной компетентности молодежных лидеров микрорайона. (Таблица 1)

Что из перечисленного является основной мерой повышения уровня профессиональной компетентности молодежного лидера района?	
Дистанционное обучение	12%
Краткосрочные и среднесрочные оффлайн курсы обучения	36%
Внедрение системы наставничества (сотрудник высокого уровня или другой образцовый местный опытный руководитель)	24%
Независимое образование	15%
Молодёжному лидеру не нужно непрерывное образование, достаточно практического опыта.	13%

Таблица 1

По результатам опроса они заявили, что их основными целями участия в курсах переподготовки и повышения квалификации, организованных для молодежных лидеров района, являются получение новых знаний и навыков (74%), а также укрепление собственных знаний и навыков (72 %).

Одним из главных вопросов является структура их системы обучения. По этому поводу было изучено мнение районных молодежных лидеров. (Фигура 1)



Фигура 1

В эпоху глобализации проблема молодежи становится все более важной.

По этой причине 15 декабря текущего года Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев ознакомился с отчётом о проводимой работе в сфере молодёжной политики и приоритетных задачах на следующий год. На этом совещании глава государства заявил, что «в каждом регионе, в системе министерств и ведомств будет внедрен новый подход к работе с молодежью», для этого будут трансформированы виды поддержки, предоставляемые по рекомендации молодёжного лидера, и основное внимание будет сосредоточено на обучении их современным профессиям.

В целом они выразили положительное отношение к обеспечению непрерывности образования в повышении уровня профессиональной компетентности молодёжных лидеров.

Это требует создания системы повышения квалификации молодёжных лидеров района. Особое внимание следует уделить качеству краткосрочных курсов и дистанционного образования.

Кроме того, целесообразно совершенствовать деятельность «Наставничества» в регионах и для этого целесообразно рассмотреть систему премирования наставников по результатам работы их учеников. Таким образом, необходимо сначала разработать правовую базу для внедрения и совершенствования системы коучинга. Это видно из результатов проведенного опроса. Потому что большинство респондентов считают традиционную (оффлайн) систему обучения и коучинга эффективной и удобной. Лишь 15 процентов назвали независимое образование и 12 процентов дистанционное (онлайн) образование эффективным и удобным. (Рисунок 1).

Это свидетельствует о том, что специалисты не обладают достаточными навыками для самостоятельного обучения и самостоятельное образование не организовано качественно.

Одним словом, важно обеспечить непрерывность образования в повышении уровня профессиональной компетентности специалиста.

В этом направлении желательно организовать масштабную работу по пересмотру формы дистанционного обучения, внедрению лучших практик в систему коучинга, развитию навыков самостоятельного обучения специалистов.

В своей статье 2014 года «Развитие навыков государственных служащих как условие формирования их профессиональной личности» российский специалист Луканина Юлия Юлия Владимировна высказала предложения по модернизации региональной системы непрерывного профессионального образования как механизма развития профессиональных компетенций гражданских служащих. были записаны слуги. По мнению экспертов, в сложившихся условиях все большее значение приобретает факультативный характер обучения, реализуемый за счет активного внедрения современных форм дистанционного образования в систему регионального непрерывного профессионального образования. Сегодня эти технологии используются в процессе обучения государственных служащих в нашем регионе, но, к сожалению, этого недостаточно. Подчеркивается, что для качественной модернизации дистанционного образования необходимо совершенствовать учебно-методическое оснащение образовательного процесса (электронные учебники, видеолекции, дистанционные тренажеры, информационно-аналитические материалы, вебинары и т.д.).

ИСТОЧНИКИ И ССЫЛКИ

1. 15 декабря Президент Шавкат Мирзиёев ознакомился с отчётом о проделанной работе в сфере молодёжной политики и приоритетными задачами на следующий год. <https://president.uz/uz/lists/view/6928>
2. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция) <http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210/page/1>
3. Закон Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе». Национальная база законодательной информации, 08.09.2022, №22/03/788/0723
4. Сборник правовых документов Республики Узбекистан, 2013 г., № 41, статья 546; 2014, № 29, статья 356; Национальная база правовых документов, 05.04.2018, №18/06/5428/1158; 23.02.2019 г. №19.06/5668/2652; 30.05.2019 г. №19/06/5732/3212; 17.03.2021, №21.06.6188/0216