

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 37.0

З. В. Горбачёва, А. П. Чернявская

Анализ профессиональной деятельности как основа формирования профессиональных компетенций выпускника

В статье описывается опыт формирования профессиональных компетенций студентов средних специальных учебных заведений на основе поэтапного анализа профессиограмм соответствующих специальностей, моделей личности и моделей деятельности специалиста. Анализ профессиограмм последовательно выполняет различные функции – от информационной до прогностической и способствует переносу сформированных компетенций на будущую деятельность.

Ключевые слова: профессиограмма, компетенции, модель деятельности специалиста, модель личности, студенты.

Z. V. Gorbachiova, A. P. Chernyavskaya

Analysis of Professional Activity as a Basis to Form Graduate's Professional Competences

In this article the process of development of professional competences was described. Students of professional colleges develop their competences, studying psychological description of profession, a model of professional activity, a model of personality's features. This analysis helps them to use competences in their jobs.

Key words: a psychological analysis of profession, competences, a model of professional activity, a model of personality, students.

В федеральных образовательных стандартах профессионального образования третьего поколения в качестве результата образования выступают общие и профессиональные компетенции, которыми должен овладеть выпускник в процессе обучения. Такое понимание результата призвано повысить качество образования и нацелить преподавателей на подготовку работников для конкретных сфер экономики, а не просто на передачу знаний по отдельным предметам. Развитие компетенций, обозначенных в стандартах, происходит в процессе обучения по отдельным предметам. В итоге всего цикла профессиональной подготовки выпускник должен быть готов к работе по специальности на определенных рабочих местах (должностях), то есть иметь набор профессиональных компетенций, соответствующих не учебным дисциплинам, а рабочему месту.

И здесь мы сталкиваемся с противоречием. Студент приобретает профессиональные компетенции по кластерам, разработанным и подаваемым преподавателями отдельных учебных дис-

циплин и связывает компетенции с учебными дисциплинами, а не с профессиональной деятельностью. Более того, компетенции, требуемые работодателем в отдельных сферах экономики, не совпадают с компетенциями, заявленными в стандартах и, следовательно, развиваемыми в процессе обучения. Рассмотрим данный тезис на примере железнодорожной отрасли.

Модели специалиста, существующие на железнодорожном транспорте, включают функциональные обязанности специалиста, систему профессионально-значимых признаков объекта труда, образ профессии, а также совокупность профессионально значимых личностных черт. Перечень компетенций, которым отвечает выпускник техникума, сгруппирован по трем составляющим: социограмма, профессиограмма, психограмма.

Требования работодателя для железнодорожных специальностей сформулированы в документе «Система оценки профессиональной компетентности молодого специалиста в системе РЖД». Этот документ заполняется ежегодно на

каждого молодого специалиста службой управления персоналом, к нему прикладывается протокол оценки, в котором имеется сводный балл. Этот сводный балл используется для включения молодого специалиста в резерв на выдвижение.

Проведенный анализ показал, что критерии работодателя совместимы с общими компетенциями ФГОС СПО лишь частично (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение общих компетенции по ФГОС СПО для железнодорожных специальностей и требований системы оценки профессиональной компетентности молодого специалиста ОАО РЖД

№	Общие компетенции по ФГОС СПО для железнодорожных специальностей	Система оценки профессиональной компетентности молодого специалиста ОАО РЖД
1	ОК 2. <i>Организовывать собственную деятельность</i> , определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	1. Лидерство 1.2. Ответственность за результат и взятые обязательства
2		1.3. Эффективное использование ресурсов, техники, инструментов
3	ОК 7. Ставить цели, мотивировать <i>деятельность подчиненных</i> , организовывать и контролировать их работу с принятием: на себя ответственности за результат выполнения заданий	1.4. <i>Организаторские</i>
4	ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	2. Компетентность 2.1 <i>Понимание и принятие стратегии Компании</i>
5	ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	2.2. <i>Знание и выполнение функциональных обязанностей</i>
6	ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации	2.3 <i>Ориентация на развитие</i>
7	ПК 1, ПК 2, ПК 3, ПК 4	2.4. <i>Специальные знания</i>
8	ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. ОК 5. Использовать <i>информационно-коммуникационные технологии</i> для совершенствования профессиональной деятельности	2.5. <i>Дополнительные специальные знания</i>
9	ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	3. Ориентация на качество работы 3.1. <i>Качество в работе</i>
10	ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	4. Ориентация на клиента
11	ОК 3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях. ОК 9. Быть готовым к смене технологий в профессиональной деятельности	5. Креативность. Творчество и инновационность
12	ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	6. Корпоративность 6.1. <i>Лояльность к Компании</i>
13	ОК 6. <i>Работать в коллективе и команде</i> , обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	6.2. <i>Ориентация на командную работу</i>

Для разработки содержания профессиональных компетенций будущих специалистов необходим глубокий анализ профессиональной деятельности. С целью формирования необходимых профессиональных и общих компетенций, отвечающих требованиям и работодателя, и стандартов, мы предлагаем использовать *поэтапное профиографирование*. В железнодорожной отрасли по многим железнодорожным специальностям анализ профессий был проведен в лабо-

раториях профессионального отбора. На его основе были составлены профиограммы разного уровня, которые используются в отрасли на стадии профессиональной ориентации и профессионального отбора.

Перенести частично сформированные профессиональные компетенции с учебной дисциплины на будущую профессиональную деятельность студент может в период практики, а также в процессе реализации (как курса по выбору)

«Программы личностного и профессионального самоопределения», опирающейся на технологии становления профессионального самосознания, формирования образа будущего рабочего места, самооценку, рефлексии и формирования профессиональных компетенций. Данная работа проводится в Ярославском техникуме железнодорожного транспорта не первый год.

Существующие модели специалиста и профессиограммы в процессе работы были конкретизированы в модели деятельности и модели личности специалиста. В модели деятельности выделяются следующие блоки:

– предметно-инструментальный, включающий стандартные ситуации, типичные профессиональные задачи, виды работ, функции специалиста;

– блок социокультурных компонентов, включающий социальные и субъективные параметры личности (цели, ценности, особенности профессионального мышления);

– блок психологических характеристик (стиль деятельности, тип личности, характеристики интеллекта);

– психофизиологические характеристики (состояние здоровья, функциональное состояние, резервы организма), необходимые для обеспечения надежности работы специалиста в зоне повышенной опасности ОАО РЖД.

На основе анализа структуры деятельности строится модель личности специалиста, отражающая требуемый уровень развития профессиональных компетенций, необходимых для деятельности на конкретном рабочем месте. Она включает:

– психофизиологические характеристики: свойства анализаторов, их функциональные осо-

бенности, особенности высшей нервной деятельности,

– особенности психических процессов: внимания, памяти, мышления, восприятия, тип темперамента, особенности эмоциональной сферы, а также потребности и мотивы,

– устойчивые личностные образования: особенности интеллекта, способности, особенности характера, направленность личности.

Координирующую роль выполняет система самоуправления личности, которая включает оценочный (самооценка, самопознание), целеполагающий (постановка целей, уровень притязаний) и регулирующий (воля, самоконтроль) уровни.

В основе качественной подготовки специалиста лежит мониторинг профессионального становления личности и профессиональных компетенций будущего специалиста в форме поэтапного профессиографирования.

Специально организованная целенаправленная систематическая работа профессиографического характера по углублению, конкретизации и индивидуализации образа будущей профессии проводится начиная с первого курса обучения. На различных этапах профессионального обучения студент, проводя самоанализ и определение уровня сформированности профессиональных компетенций, сможет выбрать одну из должностей (профессиональных мест) и прогнозировать свое профессиональное развитие и выстраивать индивидуальную образовательную траекторию на стадии узкой специализации. Данный подход хорошо согласуется с концепцией фундирования, предложенной В. Д. Шадриковым [1], согласно которой выделяется три слоя фундирования: профессиональный, собственно фундирование и технологичный (табл. 2).

Таблица 2

Соотношение слоя фундирования и поэтапного профессиографирования

№	Слой фундирования	Период проф. подготовки специалиста	Результующий метод, форма контроля и целеполагания в период профессиональной подготовки
1	Профессиональный (база)	I–II семестры	Описательные (информационные) профессиограммы ряда смежных профессий и рабочих мест. Функция – информационная
2	Собственно фундирование (база специальности)	III–IV семестры	Учебная практика и аналитическая профессиограмма конкретного рабочего места, должности с выделением операционно-технологической структуры труда и психологической структуры деятельности субъекта труда. Функция – диагностическая
3	Технологичный (конкретика)	V–VIII семестры	Практики по профилю специальности и системное профессиографирование рабочего места с психограммой и социограммой Функция – прогностическая

<p>Каждый слой фундирования завершается практикой, в ходе которой происходит систематизация полученных ранее знаний</p>		<p>Преддипломная практика и разработка индивидуальной программы профессионального развития (реализация задачно-личностного подхода по А. К. Марковой)</p>
---	--	--

На основе данного подхода к четвертому (последнему) курсу обучения можно выделить группу студентов, которые уже проявили себя как обладающие целью, могут разбивать данную цель на задачи и контролировать ее достижение. Как правило, у таких студентов развито стратегическое мышление, встроенное в систему ОАО РЖД, и тактическое мышление, основанное на анализе деятельности и разработке технических аспектов работы. Они проявляют тенденции к работе на руководящих должностях. Для того чтобы данные студенты могли развивать свою компетентность в области руководства людьми,

ССУЗ может предложить, факультативный курс «Управленческой психологии» и выпускать их с повышенным уровнем образования. Данный подход даст выпускникам возможность карьерного роста и возможность проявить свои способности в профессиональной деятельности.

Библиографический список:

1. Подготовка учителя математики: Инновационные подходы [Текст] : учеб. пособ. / под ред. В. Д. Шадрикова. – М. : Гардарики, 2002.