

# САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВНУТРИ ВЫБРАННОЙ ПРОФЕССИИ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Горбачева З.В. (г. Ярославль)

Профессиональные учебные заведения XXI века обязаны учитывать изменения особенностей бытия, труда и роли человека в условиях новой, технически и информационно насыщенной реальности. Молодой специалист должен не только вписаться в эту реальность, но и быть эффективным в своей профессиональной деятельности. А значит, и сама система российского профессионального образования должна изменяться в соответствии с требованиями времени, сохраняя при этом все ценное, что было накоплено за предшествующую его историю.

Постиндустриальное общество принципиально изменяет характер общественного труда. В развитии ведущих экономик мира отчетливо видна тенденция перехода от массового, стандартизированного производства к производству товаров и услуг, удовлетворяющих индивидуальные запросы потребителя. Соответственно, изменяются и требования работодателя к специалисту.

Основная проблема современной системы профессионального образования, в частности СПО, – отрыв от реальности, *догмат теории над опытом* (реальностью). Для чего человек обучается профессии? Чтобы приобрести навыки, которые впоследствии он будет применять на рабочем месте. Чтобы приобрести навыки, необходимые для будущей работы, необходимо выполнять те же действия примерно в тех же условиях, что и на будущей работе. Чем ближе условия обучения к условиям реальной работы, тем более эффективно обучение.

В среднем профессиональном образовании необходима коренная перестройка образовательного процесса в направлении изменения в нем приоритетов, перенесения, например, акцента с передачи информации на развитии конкретных и необходимых компетенций. Помимо компьютерной

грамотности особым спросом на рынке труда пользуются такие компетенции как умение общаться с клиентом и коллегами, креативность как навык генерировать свежие идеи, ответственность за качество произведенного товара или услуги. Важнейшей *компетенцией* становится *умение учиться*. Знание становится все более "скоропортящимся" продуктом.

*Технологическую цепочку профессиональной подготовки* можно представить следующим образом:

1. Государство, как работодатель формулирует заказ в форме ФГОС СПО.
2. Учебное заведение СПО конкретизирует государственный заказ и обеспечивает условия его реализации.
3. Преподаватели реализуют разработанные на основе ФГОС СПО рабочие программы в соответствии с учебными планами.
4. Студенты усваивают теоретические знания и формируют у себя профессиональные навыки.
5. Выпускники СПО начинают работать в качестве молодых специалистов, выполняя функциональные обязанности на конкретных рабочих местах.

Рассмотрим эту цепочку подробнее.

В государственном заказе, оформленном в государственном образовательном стандарте среднего профессионального образования (ФГОС СПО) третьего поколения выведены *общие и специальные профессиональные компетенции* выпускников как будущих специалистов. Новый подход должен позволить, при сохранении фундаментального образования, увеличить практическую и жизненную значимость профессиональной подготовки. Тем более что в разработке стандарта впервые приняли участие заказчики-работодатели, в нашем случае, открытое акционерное общество «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД») и Федерального агентства железнодорожного транспорта (Росжелдор).

Сложность в том, что профессиональные компетенции, которыми должен обладать выпускник ССУЗа, заданные представителями заказчика-работодателя, представлены в терминах *функциональных* (должностных) *обязанностей* будущих специалистов.

Студенты в течении 4-3 лет обучения (соответственно база 11 или 9 классов) осваивают программный материал определенный в ФГО СПО по данной специальности через ряд учебных дисциплин (теоретические знания) и профессиональных модулей, приобретая необходимые профессиональные компетенции. В период практики у студентов формируются профессиональные навыки и приемы работы. При реализации ОПОП СПО предусматриваются следующие виды практик: *учебная* практика и *производственная практика* (производственная практика состоит из двух этапов: *практики по профилю специальности* и *преддипломной* практики). Система практики неоднократно критиковалась. В реальности практика студентов не соответствует будущему рабочему месту. Часто практика носит ознакомительно-описательный характер. В итоге всего цикла профессиональной подготовки студент должен быть готов к работе по специальности на определенных рабочих местах (должностях).

В период обучения студент не имеет возможности освоить функциональные обязанности (прописанные в ФГОС СПО профессиональные компетенции). Более того, некоторые студенты только после прохождения производственной практики начинают реально оценивать свое рабочее место и адекватно понимать будущие функциональные обязанности на рабочем месте.

После окончания учебного заведения профессиональной подготовки **выпускники СПО** приступают к работе в качестве молодых специалистов на определенной должности на конкретном рабочем месте. В системе РЖД молодые специалисты в течение первых трех лет оцениваются специалистами службы управления персоналом в соответствии с документом «Система оценки качества молодых специалистов ОАО РЖД», где оцениваются как их

специальные-профессиональные компетенции, так и социально-коммуникативные и индивидуально-психологические компетенции. Работодатель оценивает уровень сформированности профессиональных компетенций молодых специалистов по собственным критериям (табл. 1).

Таблица 1

**Корпоративные ключевые компетенции руководителя  
ОАО «РЖД» Лидерство + 5 «К»**

	Корпоративные ключевые компетенции	Компетенции
1	Лидерство	Проактивное поведение Мотивирование и развитие других Ответственность за взятые обязательства Эффективное использование ресурсов
2	Компетентность	Понимание и принятие стратегии Компании Знание функциональных обязанностей Ориентация на развитие Специальные знания
3	Качество	Ориентация на качество работы
4	Клиентоориентированность	Ориентация на клиента
5	Креативность	Творчество и инновационность
6	Корпоративность	Лояльность к компании Командная работа

Нами сделано сравнение общих компетенций по ФГОС СПО для железнодорожных специальностей и требований система оценки профессиональной компетентности молодого специалиста ОАО РЖД.

Таблица 2

**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, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.</i>	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 <i>их эффективность и качество.</i>	3. Ориентация на качество работы 3.1. <i>Качество в работе.</i>
10	ОК 1. Понимать сущность и <i>социальную значимость своей будущей профессии</i> , 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>

Если в ФГОС СПО профессиональные компетенции сформулированы исходя из функциональных обязанностей специалистов, то на рабочем месте работодатель оценивает молодого специалиста по собственным критериям, а преподавателям СПО предлагается самостоятельно «конкретизировать конечные результаты обучения в виде компетенций, умений и знаний, приобретаемого практического опыта». Критерии работодателя совместимы с общими компетенциями ФГОС СПО лишь частично (см. таблицу 2).

Можно отметить, что в настоящее время имеет место:

- неразработанность механизмов взаимодействия работодателей с учреждениями среднего профессионального образования,
- неразработанность требований к компетенциям выпускника учреждения среднего профессионального образования в новых условиях (четких ориентиров), и отсюда
  - отсутствие адекватных методик *оценки* качества профессионального образования и оценки уровня подготовки выпускников;
  - отсутствие системного подхода к *развитию* (формированию) профессиональных и общих компетенций выпускников,
  - отсутствие системы адаптации учащихся СПО к требованиям рабочего места и рынка труда.

Направленному формированию профессиональных компетенций во время учебного процесса в период профессионального обучения не уделяется должного внимания. Для изучения, целенаправленного формирования и развития профессионально-важных качеств и компетенций студентов не предусмотрено учебное время, нет соответствующих специалистов, нет программно-методического обеспечения. Если учебное заведение не имеет четкого ориентира для работы, то сложно говорить о высоком качестве профессиональной подготовки специалиста.

Что бы помочь сформировать необходимые профессиональные и общие компетенции. В качестве системообразующего фактора мы предлагаем использовать **системное поэтапное профессиографирование.**

В настоящее время, подготовка студентов к работе по специальности, должна включать в себя не только традиционный комплекс общей дидактики, ориентированный на достижение определенного уровня профессиональной готовности, но и **программу личностного и профессионального самоопределения**, опирающуюся на технологии становления профессионального самосознания, формирования образа будущего рабочего места, самооценку, рефлексии и формирования профессиональных компетенций

Составление и анализ профессиограммы требует тесного сотрудничества представителей профессиональной сферы (железнодорожной) с профессиональным психологом.

В соответствии с нашим пониманием в основе качественной подготовки специалиста лежит мониторинг профессионального становления личности и профессиональных компетенций будущего специалиста в форме системного (поэтапного) профессиографирования.

У студентов, уже выбравших профессию, происходит сужение познавательных интересов, определяемое сформировавшейся профессиональной направленностью. Как показывает практика, профессиональные интересы, основанные на личных особенностях, более сильные и реалистические и являются одним из важных факторов успеха в учебной и профессиональной деятельности. Удовлетворенность студентами своим профессиональным выбором к старшим курсам уменьшается, в качестве причины обуславливающих разочарование в профессии старшекурсники на первое место ставят неудовлетворенность содержанием профессиональной деятельности., на второе – безответственное отношение к выбору профессии.

Исходя из сказанного выше, необходима специально организованная целенаправленная систематическая работа **профессиографического характера** по углублению, конкретизации и индивидуализации образа будущей профессии. На различных этапах профессионального обучения и с

элементами самоанализа и определения уровня сформированности профессиональных компетенций для выбора одного из ряда профессиональных мест и прогнозирования профессионального развития и выстраивания индивидуальной образовательной траектории на стадии узкой специализации. Неудовлетворенность специализацией формирует и негативное отношение к профессии в целом. Студентам соответствует уровень «освоение профессии и уточнение специализации» в процессе профессиональной подготовки

Наша попытка выразилась в создании программы «Самоопределения в профессии» (системное поэтапное профессиографирование).

- Данный подход должен использоваться на различных **этапах** профессионального обучения.
- Системное профессиографирование может служить диагностическим **критерием** уровня сформированности профессиональных компетенций специалиста и обеспечит коррекцию учебной деятельности педагогов в режиме реального времени
- Системное профессиографирование позволяет **объединить** работу преподавателей и студентов в единое целое на основе общей деятельности.
- Позволяет студентам самостоятельно и индивидуально определять **цели** своей профессиональной подготовки на каждом этапе в отдельности.
- Позволяет обеспечить индивидуальные образовательные программы студентов (индивидуальные стратегии обучения).