Д. П. Заводчиков

РАБОТОДАТЕЛЬ КАК УЧАСТНИК ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

The employer is considered as a participant of professional-educational process, which main task is definition of key and professional competences for concrete specialities by functional analysis of appropriate professional posts.

На сегодняшний день составлен макет ГОСа нового поколения для высшего образования на основе компетентностного подхода, который призван содействовать интеграции Российского высшего образования в Европейское образовательное пространство.

Привлечение работодателей и профессионального сообщества в качестве экспертов является одним из этапов проектирования образовательных стандартов нового поколения.

Возникает необходимость оценить реальную возможность приложения результатов работы по определению состава ключевых компетенций работодателем и профессиональным сообществом при реализации профессионально-образовательного процесса.

В качестве основного фактора, затрудняющего простой и адекватный перенос результата в сферу профессионального образования, отметим фиксированную для работодателя и профессионального сообщества должностную зависимость при определении состава компетенций. Область должностных обязанностей чаще всего выходит за рамки предмета профессиональной деятельности, включая в себя организационный и социально-профессиональный контекст. Более того, предмет профессиональной деятельности в определенных должностях зачастую также является размытым, в результате чего одинаковые профессиональные должности могут занимать люди не только с разным уровнем квалификации, но и разными специализациями подготовки.

Обозначим ключевые, на наш взгляд, ценности участия работодателя в определении состава компетенций.

Во-первых, в реальных трудовых и производственных процессах посредством практики отсеиваются наименее эффективные способы, формы, методы трудовой и профессиональной деятельности. Таким образом, психологический анализ профессиональной и вообще трудовой деятельности

с позиций компетентностного подхода может и должен служить основой отбора содержания профессиональной подготовки.

Нам кажется, что такое содержание может быть определено через анализ и обобщение функционального поля всех должностных позиций, которые может занимать человек с определенной специальной подготовкой, специализацией и уровнем квалификации.

Во-вторых, оценивается реальная профессиональная деятельность, ограниченная должностными характеристиками. Таким образом, описание компетенций приобретает конкретный, прикладной характер. Это позволяет создать набор признаков, свойственных проявлению каждой компетенции в профессиональной деятельности, разработать процедуры их оценки и процедуру определения интегральной оценки уровня развития компетенции.

В заключение отметим, что развернутое осмысление рассматриваемой проблемы, очевидно, еще предстоит. Что касается технологических моментов (технологий, способов реализации и т. д.), то здесь, по видимому, также обширное поле для работы и взаимодействия как исследователей и теоретиков профессионального образования, так и работодателя и профессионального сообщества.

А. В. Завражнов

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТА СИСТЕМЫ «УПРАВЛЕНИЕ ЭЛЕКТРОХОЗЯЙСТВОМ ЖИЛОГО ФОНДА ЖКХ» НА БАЗЕ ФИЛИАЛА РГППУ В Г. БЕРЕЗОВСКОМ

There are requirements necessary for education of the specialist in the sphere of management of the electric industry of the living fund given in the article. Also there is the analysis of such specialist's activity. His main functions and the description of the main and extra components of the qualification.

Интенсивное развитие предпринимательской деятельности в сфере услуг связано с устойчивым ростом спроса на высококвалифицированных специалистов способных в постоянно меняющихся производственных ситуациях выполнять весь комплекс услуг, удовлетворяющих интересы заказчика.

На базе филиала РГППУ в г. Березовском разработана модель подготовки специалиста в области управления электрохозяйством жилого фонда. Основная квалификация – техник; специальность – 270116 Монтаж, наладка