

**ФОРМИРОВАНИЕ ТРАНСПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

**THE FORMATION TRANSPROFESSIONAL COMPETENCIES
AND PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES
OF A SPECIALIST IN THE EDUCATIONAL PROCESS**

Аннотация. В статье рассматривается процесс формирования транспрофессиональных компетенций и профессионально-важных качеств.

Abstract. The article describes formation of transprofessionalnyh competences and professionally important qualities.

Ключевые слова: транспрофессиональные компетенции, профессионально-важные качества, специалист.

Key words: transprofessionalnye competence, professional-important qualities Specialist.

Модернизация образования в профессиональной школе направлена на подготовку высококвалифицированных, мобильных специалистов, востребованных на рынке труда. В связи с этим наиболее часто формируемая проблема заключается в несоответствии содержания современного образования потребностям современного рынка труда. Многие исследователи считают, что именно компетентностный подход сможет привести в соответствие профессиональное образование и потребности рынка труда, т.к. данный подход связан с заказом на образование со стороны работодателей – тех, кому нужен компетентный специалист [2].

Профессиональная компетентность – одно из системообразующих качеств современного специалиста.

Компетентность всегда проявляется в деятельности. На практике содержанием деятельности может быть достижение конкретного результата или формирования способа поведения. Сущностными признаками компетентности являются: деятельностный характер обобщенных умений в сочетании с предметными умениями и знаниями в конкретных областях; умение личности осуществлять свой выбор, исходя из адекватной оценки самого себя в конкретной ситуации.

Проблема формирования компетенций появилась в процессе разработки ряда западных социально-педагогических проектов, нацеленных на достижение повышения качества обучения специалистов, их подготовки к решению сложных профессиональных, социальных и технологических задач, не имеющих иногда однозначного решения [3].

По мнению психологов, профессиональному становлению специалиста сопутствует ряд факторов и предпосылок, основными из которых являются способности, интерес и образование. Способности проявляются в деятельности и зависят от врожденных задатков. Даже если есть задатки, человек может никогда не узнать о них, если он не будет зани-

маться той деятельностью, с которой они связаны. Значимым является то, что преобладающие в период обучения потребности, мотивы побуждают студента к активной учебной деятельности, играют важную роль при формировании установок на профессиональную успешность. В психологии труда установка на профессиональную успешность является предпосылкой к приобретению компетентности.

Профессионально важными качествами современного специалиста являются: совокупность общих и специальных знаний, необходимых для решения типичных и нестандартных профессиональных задач, отношение к профессии, мобильность, способность адаптироваться в сложных производственных условиях и др. [3].

Реальный путь решения затронутых проблем заключается в необходимости сопоставления существующей системы образования с нынешними потребностями рынка труда. Анализ итогов развития промышленности страны за 2010, 2011, 2012, 2013 годы выявил ряд проблем, мешающих развитию промышленности Российской Федерации [1, 4]:

- необходимость внедрения энергоэффективного оборудования;
- потребности в постоянном обучении персонала;
- в связи с тяжелой экономической ситуацией снижение инвестиций;
- нехватка квалифицированных рабочих кадров;
- низкая производительность труда;
- необходимость обновления оборудования;
- низкая конкурентоспособность продукции;
- сложности при обеспечении предприятия сырьем;
- трудности при внедрении энергосберегающих технологий.

На наш взгляд необходимо учитывать, проблемы с которыми сталкиваются работодатели, для усовершенствования процесса подготовки специалистов различного уровня подготовки.

Безусловно, система подготовки специалистов должна учитывать требования работодателей и в новых условиях трансформироваться, видоизменяться в рамках общепринятых стандартов. На наш взгляд компетенциями, позволяющими решить требования работодателей являются транспрофессиональные компетенции. Транспрофессиональные компетенции необходимы для успешного выполнения профессиональных задач специалистами родственных профессий. Транспрофессиональные компетенции подразделяются на технологические, информационные, нормативно-правовые компетенции и межотраслевая коммуникация. К технологическим транспрофессиональным компетенциям относятся:

- способность работать с техническими устройствами профессиональной отрасли и смежных отраслей;
- участие в ремонте, монтаже оборудования в своей профессиональной отрасли и в смежных отраслях;
- проведение контроля работ по монтажу и ремонту оборудования профессиональной отрасли и в смежных отраслях с использованием КИП.

К информационным транспрофессиональным компетенциям относятся:

- разработка документации по решению типовых задач пакетного характера;
- сбор и обработка информации для решения типовых задач по родственным и смежным профессиям;

– принятие решений и обмен информацией при решении типовых задач по родственным и смежным профессиям.

К нормативно-правовым транспрофессиональным компетенциям относятся:

– знание и соблюдение законодательных нормативных документов по вопросам выполняемых работ в смежных отраслях;

– знание и соблюдение основных вопросов трудового законодательства;

– знание и соблюдение основ экологического, экономического законодательства.

К межотраслевой коммуникации относятся:

– использование профессионального тезауруса смежных и родственных областей;

– соблюдение правил работы в группах;

– использование правил при коммуникации в смежных и родственных профессиональных областях.

Новые условия хозяйствования требуют комплексного подхода к формированию компетенций и профессионально важных качеств специалиста в рамках реформирования системы образования с учетом последних разработок, замечаний и пожеланий, высказанных ведущими специалистами в сфере подготовки кадров.

Список литературы

1. *Вахидова Л. В.* Компетентности или личность? / Л. В. Вахидова // Педагогический журнал Башкортостана. – 2010. – № 2. – С. 140–142.

2. *Дорожкин Е. М., Щербина Е. Ю.* Тенденции развития профессионального образования в условиях социально-экономических преобразований / Е. М. Дорожкин, Е. Ю. Щербина // Образование и наука. – 2013. – № 6. – С. 64–78.

3. *Зеер Э. Ф.* Ключевые квалификации и компетенции в личностно-ориентированном профессиональном образовании / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2000. – № 3. – С. 90–102.

4. *Маркова А. К.* Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.

УДК [378:658.5]:[378.016:378.141.41]

М. В. Горшенина, Е. Ю. Фирсова

M. V. Gorshenina, E. Y. Firsova

**Филиал ФГБОУ ВПО «Самарский государственный
технический университет», г. Сызрань**

Branch Samara state technical University, Syzran

kaf.piuss@yandex.ru

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ПОДГОТОВКИ

МЕНЕДЖЕРОВ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА

THE DESIGN OF THE CONTENT OF TRAINING

MANAGERS FOR PRODUCTION

Аннотация. Содержание профессионального образования должно разрабатываться с учетом требований работодателей. Менеджер производственной сферы должен одновременно выполнять три вида деятельности: производственную, управленческую и экономическую. Авторы статьи предлагают ввести в содержание профессиональной подготовки по профилю «Производственный менеджмент» дополнительный курс, обеспечивающий интеграционное взаимодействие всех видов деятельности.