

автомобилей» предполагает выполнение студентами индивидуальных заданий, включенных в кейс. При этом в содержании заданий отражена реальная проблема, с которой они могут встретиться в профессионально-педагогической деятельности. В ходе выполнения студентам необходимо предложить возможные варианты решения данной проблемы, а также спрогнозировать возможное развитие проблемной ситуации при ее решении. Результатом работы с кейсом должна быть готовая модель технологического процесса, подкрепленная соответствующими расчетами, графиками, диаграммами и чертежами, выполненными средствами программного продукта (Excel, MathCAD, AutoCAD), выбор которого необходимо обосновать.

Внедрение кейс-метода при проведении занятий позволяет усилить практическую ориентацию процесса обучения, установить обратную связь между теоретическими положениями и профессиональными действиями специалистов в данной области, активизировать интеллектуально-творческую деятельность студентов.

#### Библиографический список

1. *Barnes, L. B., Chistensen, C. R., Hansen, A. J.* Teaching and the case method (Third edition). Boston: Harvard Business School Press. P. 333.

2. *Иродов, М. И., Разумов, С. В.* Создание системы управления качеством подготовки специалистов в вузе // Университетское управление. 2003. № 2(25). С. 90–95

3. *Темина, С. Ю.* Кейс-метод: активное обучение принятию профессиональных решений // Среднее профессиональное образование. 2010. № 1. С. 44–46.

М. А. Федулова,  
О. Н. Ульяшина

### **КОМПЕТЕНТНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА КАК УСЛОВИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Формирование нового информационного, экономического, правового и политического пространства в России вызвало повышенную потребность в целом ряде специальностей и профессий, постоянном обновлении

имеющихся у специалистов профессиональных знаний и умений, и готовности к переквалификации и усвоению инновационных форм и технологий профессиональной деятельности.

Современный рынок труда, основными характеристиками которого являются гибкость, изменчивость, высокая инновационная динамика, предъявляет новые, неартикулированные ранее требования к соискателям рабочих мест. Среди них: готовность к непрерывному самообразованию и модернизации профессиональной квалификации, деловым коммуникациям, сотрудничеству, действиям в нестандартных и неопределенных ситуациях, способность к принятию ответственных решений, критическому мышлению, самоуправлению поведением и деятельностью, навыки работы с различными источниками информации и эффективного поведения в конкурентной среде в условиях стрессогенных факторов и т. д.

При этом требования работодателей формулируются не только и не столько в формате «знаний» выпускников, сколько в терминах способов деятельности («умения», «способность», «готовность»). Таким образом, речь идет об особых образовательных результатах системы профессионального образования, в рамках которых знания выступают необходимым, но не достаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования, – о «профессиональной компетентности» и таких ее составляющих, как профессиональные и узко-специализированные компетенции.

Компетентности выражают функциональный (специально-операциональный) уровень способностей личности, формируемый системой знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида профессиональной деятельности.

Набор компетенций специалиста «задается» основными заказчиками системы профессионального образования – работодателями, государством и обществом, и отражает актуальные потребности и интересы всех субъектов рынка труда.

Одним из важных методов мониторинга требований работодателей к соискателям рабочих мест, широко используемых в практике определения результатов образования, является опрос работодателей. Это один из тех инструментов, использование которого помогает скорректировать наблюдаемый существенный дисбаланс между требованиями, предъявляемыми к соискателям рабочих мест со стороны работодателей, и качеством подготовки выпускников российской профессиональной школы.

Исследования требований работодателей к подготовке педагогов профессионального обучения проводились коллективом кафедры сварочного производства. Целью исследования являлось определение и уточнение состава и содержания профессиональных узко-специализированных компетенций будущих бакалавров по направлению «Профессиональное обучение» профилизации «Транспорт» как требований к качеству профессиональной подготовки. В качестве респондентов были опрошены не только руководители образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, преподаватели специальных дисциплин, мастера профессионального обучения, но и руководящие работники автотранспортных предприятий, работники кадровых служб, мастера производственных участков.

Проведенный опрос убедительно показал, что современные работодатели заинтересованы не только в чисто профессиональных знаниях и умениях, но и в определенных личностных качествах работников.

Результаты опросов работодателей свидетельствуют о том, что в качестве дополнительных (не перекрываемых специальной профессиональной подготовкой) требований к навыкам и умениям работников они выдвигают такие ключевые умения, как способность к сотрудничеству, работе в «команде», умение поставить цель, планировать и организовывать свои действия по решению профессиональных проблем, навыки самоуправления и т. д. (компетенция в решении проблем); готовность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию.

М. Д. Хатуева

## **СПЕЦИФИКА ПОДГОТОВКИ ИМИДЖ-ДИЗАЙНЕРА В РАМКАХ СИСТЕМЫ ДИЗАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ**

Современные социально-экономические преобразования в обществе, науке, производстве, ежедневное ускорение темпа технологических, информационных и коммуникативных процессов в жизни общества, актуализируют проблемы образования, в том числе профессионального. Являясь базисом развития общества, основой совершенствования экономики, профессиональное образование направлено на интеллектуальное и эмоциональное развитие молодого поколения, формирование его ценностных