

*ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург*

*Russian state professional pedagogical university, Ekaterinburg*

## **ФОРМИРОВАНИЕ ТИПОВ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАК ОСНОВА ГАРМОНИЧНОЙ ПОДГОТОВКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

### **FORMATION OF TYPES OF COMPETITIVENESS AS ON HARMONIOUS TEACHER TRAINING**

В статье рассматривается понятие «конкурентоспособность» как важнейшее качество личности педагога профессионального обучения, выделены типы конкурентоспособности и проведен их сравнительный анализ.

*Ключевые слова:* конкурентоспособность, индивидуальный тип, корпоративный тип, педагог профессионального обучения.

The article considers the concept of «competitiveness» as the most important quality of a teacher of vocational training, types of competitiveness and their comparative analysis is conducted.

*Keywords:* competitiveness, individual style, the corporate type, a teacher of professional training.

Актуальность вопроса подготовки конкурентоспособного педагога профессионального обучения заключается в том, что на сегодняшний день конкурентоспособность рассматривается как главная и неотъемлемая составляющая профессионализма личности преподавателя [3], поскольку от конкурентоспособности педагога зависит конкурентоспособность будущего работника. По нашему мнению, конкурентоспособность будущего педагога профессионального обучения – это качество личности, проявляющееся в нацеленности на результативную и эффективную образовательную деятельность, необходимую для формирования высокой работоспособности обучающихся, обеспечивающей непрерывный рост их производительности труда на основе возобновляемости и улучшения способности к труду, сохраняющей здоровье человека, его гармоничные отношения с окружающими. Рассмотрим каждую характеристику предложенной трактовки данного определения для того, чтобы разобраться в сути вопроса: насколько конкурентоспособность может быть гармоничным качеством для педагога профессионального обучения?

Во-первых, мы сказали, что конкурентоспособность – это качество личности, поскольку является важнейшей составляющей характеристикой

человека, сформированной в течение деятельности. Во-вторых, проявляется в нацеленности на результативную и эффективную образовательную деятельность. Сама по себе нацеленность предполагает сосредоточенность, настроенность, устремленность, ориентацию, направленность, ориентированность на результат и эффективность. В свою очередь, результат рассматривается нами как некое «приобретение», «приращение». Эффективность – это отношение результата к затратам. Мысля экономическими категориями, мы приходим к выводу, что качество, имеющееся у личности, качество конкурентоспособности, позволяет ему постоянно быть «в тренде» на рынке труда. В-третьих, конкурентоспособность связана с высокой работоспособностью, поскольку именно работоспособность является необходимым условием и базой данного качества личности [1]. В-четвертых, это деятельность, которая обеспечивается непрерывным ростом производительности труда обучающихся. Производительность труда является необходимым мерилем затраченного времени на осуществление определенной деятельности. К примеру, человеку, обладающему таким качеством, как конкурентоспособность, потребуется меньше времени, но больше умственных сил для того, чтобы решить определенную задачу, и, наоборот, человеку, обладающему в меньшей степени данным качеством, потребуется гораздо больше времени и, возможно, меньше умственных сил, чтобы решить аналогичную задачу. В-пятых, это деятельность на основе возобновляемости и улучшения способности к труду. Возобновляемость – важнейшее условие, поскольку если сравнить только что закончившего вуз выпускника и новую машину с конвейера, то по прошествии времени машина утратит имеющееся у нее свойства, а человек со временем, если постоянно развивает свою конкурентоспособность, наоборот, приобретает способность подниматься на более качественный уровень своего развития. В-шестых, одним из условий представляемого качества личности является сохранение здоровья человека и его гармоничные отношения с окружающими. Это говорит о том, что, если у человека на работе, как у профессионала, дела идут хорошо, он пользуется уважением со стороны начальства и коллег, способен в любую минуту решить любую профессиональную задачу, но, однако, когда приходит домой, забывает о родных и близких, выполняя то или иное поручение начальства, то, со временем, гармоничные отношения с семьей нарушаются, поскольку родные и близкие не согласны с тем, что свободное время их близкий человек посвящает не им, а работе. Таким образом, если не соблюдены все указанные выше условия

такое качество как конкурентоспособность может быть утраченным, что может привести к деструкции или потере конкурентоспособности.

В нашем исследовании конкурентоспособность мы разделяем на два типа: индивидуальный и корпоративный. Индивидуальный тип означает нацеленность личности на преимущественное удовлетворение своих потребностей, путем реализации профессиональных притязаний. Корпоративный тип конкурентоспособности – это признание личностью приоритетности удовлетворения групповых или коллективных потребностей по сравнению с индивидуальными. В таблице 1 приведены основания для выделения двух типов конкурентоспособности, обусловленные различиями в содержании, способах формирования конкурентоспособности и направленности будущего педагога профессионального обучения, которые образуют соответствующие группы характеристик. Представленные типы конкурентоспособности позволили нам выявить противоречие между индивидуальным, который в образовании чаще всего развивается самопроизвольно, и корпоративным типом конкурентоспособности, который должен целенаправленно формироваться: с одной стороны, роль будущего педагога профессионального обучения состоит в выполнении социальной миссии по развитию личности каждого обучающегося, а с другой – в формировании конкурентоспособности будущих работников, способных трудиться сообща.

Сравнительный анализ содержания понятий «индивидуальный тип» и «корпоративный тип конкурентоспособности»

Основания для сравнения	Индивидуальный тип конкурентоспособности	Корпоративный тип конкурентоспособности
1. Целевые признаки		
1. Предназначение (практический компонент конкурентоспособности)	Приоритетность характеристики качеств личности отдельного человека	Приоритетность характеристики взаимоотношений в организации, на предприятии
2.Смысл деятельности (смысловой компонент конкурентоспособности)	Предпочтительно автономной работы, развивающей высокую индивидуальную производительность труда	Подразумевает склонность к работе в коллективе или команде, обеспечивающей самозакрепление высококвалифицированных работников на предприятии
3. Целеполагание (реляционный компонент конкурентоспособности)	Работник может преследовать личные интересы в ущерб интересам организации	Личная заинтересованность рассматривается работником в рамках интересов организации

Основания для сравнения	Индивидуальный тип конкурентоспособности	Корпоративный тип конкурентоспособности
<b>2. Мотивационные признаки</b>		
1. Приоритетность потребностей (аксиологический компонент конкурентоспособности)	Приоритетное удовлетворение личных потребностей (т. е. важны личные потребности и достижения)	Приоритетное удовлетворение групповых или коллективных потребностей («не личное главное, а сводки рабочего дня»)
2. Предпочтение интересов (смысловой компонент конкурентоспособности)	Нет заинтересованности в совместной работе с коллективом. Мотивация только на личную производительность без учета интересов предприятия («карьерист»)	Заинтересованность в совместной работе с членами команды или коллектива, в котором представлены специалисты разного уровня
<b>3. Стремление к конкуренции (аксиологический компонент конкурентоспособности)</b>		
3. Стремление к конкуренции (аксиологический компонент конкурентоспособности)	Стремление к максимизации собственного выигрыша	Стремление к максимизации общего выигрыша коллектива или команды
<b>3. Морально-нравственные признаки</b>		
1. Отношение к нормам поведения (реляционный компонент конкурентоспособности)	Моральные устои нередко идут вразрез с корпоративной культурой компании. Работник может не принимать те нормы и правила, которые обязательны для всех сотрудников	Работник воспринимает и поддерживает корпоративный дух, культуру и этику поведения, принимает и активно соблюдает нормы и правила, которые обязательны для всех сотрудников
2. Оценка окружающих (аксиологический компонент конкурентоспособности)	В соответствии с персональными взглядами, мнениями и убеждениями	Прежде всего, по тому, насколько человек сможет принять те нормы и правила, которые обязательны для всех сотрудников
<b>4. Признаки, связанные с деятельностью</b>		
1. Предпочтение вклада в деятельность (практический компонент конкурентоспособности)	Работник, прежде всего, ценит креативность. Не считает нужным делиться своими идеями с коллективом	Предпочтение коллективной инициативы, дающей возможность каждому работнику вносить посильный вклад в деятельность организации
2. Проявление в деятельности (практический компонент конкурентоспособности)	Индивидуальный стиль трудовой деятельности. Затруднения в работе с коллегами. Работник предпочитает принимать важные решения только для себя, но не для всего коллектива	Предпочтение активного взаимодействия с коллегами, совместного решения поставленных задач

Основания для сравнения	Индивидуальный тип конкурентоспособности	Корпоративный тип конкурентоспособности
5. Признаки, проявляющиеся во взаимодействии		
1. Отношение к организации в профессиональной деятельности (реляционный компонент конкурентоспособности)	Заинтересованность в автономности и независимости во время деятельности	Заинтересованность в работе над совместными проектами, а не в индивидуальной работе
2. Ассоциированность (аксиологический компонент конкурентоспособности)	«Я» и «коллектив» не одно и то же	«Я» и «коллектив» – единое целое, команда
3. Отношение к общественному мнению коллектива (реляционный компонент конкурентоспособности)	Не важно мнение коллектива. Работник считает, что коллеги не в состоянии оценить друг друга	Важно мнение коллектива и оценка деятельности работника. Работник считает, что члены коллектива адекватно оцениваются коллегами.
4. Взаимодействие (адаптационный компонент конкурентоспособности)	Отсутствует заинтересованность в усилении взаимодействия с коллегами	Заинтересованность в усилении взаимодействия с коллегами
5. Склонность к сотрудничеству (адаптационный компонент конкурентоспособности)	Работнику легче подружиться с посторонними людьми, чем с членами своего коллектива.	Работник старается поддерживать дружеские отношения с сотрудниками. Склонен к поддержке и активному сотрудничеству с членами коллектива или команды не только в рамках, но и за пределами интересов организации
6. Направленность коммуникации (знаниевый, практический, адаптационный компонент конкурентоспособности)	Работник испытывает трудности в общении с коллегами	Работник заинтересован в привлечении и взаимодействии с конкурентными коллегами, ему интересно работать в коллективе «лучших»

В системе образования традиционно формируются качества гармоничной личности, которые облегчают взаимодействие с окружающими, а конкурентоспособность - качество личности, неизбежно порождающее конфликты с окружающими. Однако мы считаем, что возможно формирование конкурентоспособности как качества гармоничной личности с помощью организации различных соревнований, т.е. развития агонистики («агон» по-гречески «борьба, состязание, турнир, принцип состязательности, благородного соревнования с целью достижения наилучшего результата») в образовательном процессе [2, с. 80-93].

### Список литературы

1. Днепроv, С. А. Сущность и структура конкурентной работоспособности [Текст] / С. А. Днепроv, А. В. Головкин // Образование и саморазвитие. - Казань, 2011.

– № 6 (28). – С. 31–34.

2. Драч, Г. В. Агонистика и «человек агональный» в культуре Древней Греции [Текст] / Г. В. Драч // Личность. Культура. Общество. – 2009. – Т. 11, № 2. – С. 80–93.

3. Кутейницына, Т. Г. Конкурентоспособность специалиста: критическое прочтение отечественных публикаций [Электронный ресурс] / Т. Г. Кутейницына // Современные исследования социальных проблем: электронный журн. – Электронные текстовые данные. – Режим доступа: <http://sisp.nkras.ru>.

УДК 377.12

**А. А. Васильева**

**A. A. Vasilieva**

*АУ РС(Я) «Алданский политехнический техникум», г. Алдан*

*Aldan polytechnic college, Aldan*

**СОЗДАНИЕ И ФОРМИРОВАНИЕ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО  
ЦЕНТРА ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ  
В АУ РС (Я) «АЛДАНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

**THE SETTING UP OF THE MULTIFUNCTIONAL  
CENTRE OF APPLIED SKILLS IN THE AUTONOMOUS  
ESTABLISHMENT OF REPUBLIC SAKHA (YAKUTIA)  
«ALDAN POLYTECHNICAL SCHOOL»**

С вступлением в силу нового закона появилась возможность создания новых инфраструктурных единиц - учебных центров профессиональной квалификации, кафедр и структурных подразделений образовательных организаций на предприятиях, многофункциональных центров прикладных квалификаций и других. Статья посвящена формированию многофункционального центра прикладных квалификаций в АУ РС (Я) «Алданский политехнический техникум». Отмечается, что в структуре техникума создается специализированное структурное образовательное подразделение АУ РС (Я) «Алданский политехнический техникум». В статье говорится о том, что требованиями времени вызвана необходимость создания системы, способной эффективно реагировать на запросы работодателей, обеспечивать качество подготовки в соответствии с приоритетами развития экономики и общества Республики Саха (Якутия). Создание Центра решит задачу развития системы профессионального образования и выполнение социального заказа в Алданском районе.

*Ключевые слова:* многофункциональный центр прикладных квалификаций, качество подготовки, повышение квалификации и профессиональная переподготовка.

With entering of the new law about Education in the Russian Federation into force an opportunity of setting up of modern infrastructural units has appeared that are educational vocational centers, chairs and substructures of educational institutions at the enterprises, multifunctional centers of applied skills. The article is devoted to setting up the Multifunctional Centre of Applied Skills at the Autonomous Establishment of Republic Sakha (Yakutia) «Aldan Polytechnical School». It's noticed that specialized secondary-education substructures are