

4. *Кувшинова О. А.* Проблемы социального конструкта пожилого возраста / О. А. Кувшинова // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 1 (17). С. 24–30.

5. *Лукинова Н. Г.* Самостоятельная работа как средство и условие развития познавательной деятельности студента: диссертация ... кандидата педагогических наук / Н. Г. Лукинова. Ставрополь, 2003. 214 с.

6. *Ожегов С. И.* Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов. Москва: Оникс, 2018. 1376 с.

7. *Толковый словарь русского языка: В 4 т.* / под ред. Д. Н. Ушакова. Москва: Альта-Принт, 2005. 1216 с.

8. *Шаламова С. В.* Проблема успешности обучения / С. В. Шаламова // Правоохранительные органы: теория и практика. 2011. № 1. С. 124–126.

УДК 377.011.33:377.121.4

Л. Ю. Лебекина

L. Y. Lebedkina

ГАПОУ СО «Нижнетагильский государственный профессиональный колледж имени Никиты Акинфиевича Демидова», Нижний Тагил

Nizhny Tagil State Professional College, Nizhny Tagil

lara0707@bk.ru

**ФОРМИРОВАНИЕ ТРАСПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ
В КОЛЛЕДЖЕ**

**FORMATION OF TRANSPROFESSIONAL COMPETENCIES
OF A SPECIALIST IN THE PROCESS OF IMPLEMENTATION
OF VOCATIONAL TRAINING PROGRAMS AND ADDITIONAL
PROFESSIONAL PROGRAMS IN THE COLLEGE**

Аннотация. В статье рассматриваются возможности формирования транспрофессиональных компетенций в процессе реализации программ профессиональной подготовки и дополнительных профессиональных программ.

Abstract. The article discusses the possibility of formation of transprofessional competencies in the process of implementation of training programs and additional professional programs.

Ключевые слова: транспрофессионализм; транспрофессиональные компетенции; программы профессиональной подготовки; дополнительные профессиональные программы.

Keywords: active transprofessional; transprofessional competence; training; additional vocational programs.

Современное динамическое развитие экономики государства, массовая автоматизация процессов на производстве и возникновение технологических проблем требует иного подхода к обучению и формированию прикладных квалификаций у специалистов различных сфер профессиональной деятельности.

Профессиональные образовательные организации, в данном случае система СПО, которая наиболее близка к подготовке кадров рабочих спе-

циальностей, должна быть нацелена на подготовку таких специалистов, которые, с одной стороны, будут и остаются востребованными на рынке труда, соответствуют возросшим профессиональным требованиям работодателя, а с другой стороны, должны быть готовы к встрече с социально-профессиональными инновациями будущего.

Модель будущего специалиста должна включать в себя не только совокупность определенных знаний, умений, навыков выполнения определенных профессиональных функций, но и навык решения производственных задач, которые выходят за рамки его обычных функциональных обязанностей по специальности. Выпускник профессиональной образовательной организации должен владеть дополнительными компетенциями, позволяющими осуществлять работу по смежной профессии, и уметь взаимодействовать с коллегами родственных профессий. Такое межпрофессиональное взаимодействие с коллегами родственных и смежных профессий и будет отражать сущность транспрофессиональных компетенций.

По мнению многих авторов транспрофессионализм, как научная категория имеет специфический характер и имеет неоднозначное толкование. На сегодняшний день, как среди отечественных, так и среди зарубежных авторов нет единой трактовки этого понятия. Существуют разные подходы к рассмотрению сущности данного понятия. В России теорию транспрофессионализма рассматривает П. В. Малиновский, который делает акцент на совместно-творческую деятельность, работу в команде, т.е. коллективно распределенную способность рефлексивно связывать и организовывать представителей различных профессий для решения комплексных проблем [3, с. 21].

Иначе представлен транспрофессионализм в работах отечественных авторов Э. Ф. Зеера и Э. Э. Сыманюк. Под транспрофессионализмом они понимают интегральное качество специалиста, характеризующее его способность осваивать и выполнять деятельность из различных видов и групп профессий [1, с. 40].

Е.А. Максимова дает комплексное определение транспрофессионализма как готовности работать в команде и действовать на границе профессиональных областей [2, с. 30].

Учитывая сложившуюся ситуацию по формированию профессиональных компетенций в рамках ФГОС СПО по специальности можно предположить, что в ближайшем времени этих профессиональных компетенций с учетом новых требований к специалисту будет недостаточно. Выход по расширению профессиональных компетенций возможен через предложенный спектр программ профессиональной подготовки (далее ПП) и дополнительных профессиональных программ (далее ДПП).

Возможности, условия и формы реализации ДПП в ГАПОУ СО «НТГПК им. Н. А. Демидова» достаточны. Обучающийся параллельно с обучением по основной образовательной программе имеет возможность получить образование по смежной рабочей профессии в рамках программ ДПП или пройти обучение по программе ПП.

Анализируя имеющийся опыт, в колледже ежегодно разрабатывается план-график по реализации ДПП среди обучающихся (повышение квалификации и переподготовки), а также программ ПП, обновляются и корректируются профессиональные программы дополнительного обучения с учетом требований заказчика (работодателя) и потребителя образовательной услуги. Так, например для специальности «Стилистика и искусство визажа» разработаны предложения по расширению профессиональных компетенций, предусмотренных ФГОС СПО по специальности и приобретению транспрофессиональных компетенций в процессе обучения на смежных программах:

- программы профессиональной подготовки «Маникюрша», «Парикмахер», «Водитель автомобиля», «Медицинская сестра»;
- программы повышения квалификации «Медицинская косметология», «Косметический массаж», «1С Управление персоналом», «Предпринимательская деятельность», СПС «Консультант плюс» и др.

Таким образом, будущий косметолог – специалист сферы услуг – должен быть одновременно менеджером по персоналу, экономистом, психологом, художником.

За период обучения каждый обучающийся проходит ежегодное обучение по той или иной ДПП. По окончании колледжа обучающийся имеет документы, подтверждающие освоение программ и дополнительные межпрофессиональные компетенции. Такой обучающийся, после обучения по ДПП приобретает дополнительные профессиональные знания, коммуникативные навыки работы в команде, умения гибко и мобильно адаптироваться к изменившимся условиям профессиональной среды.

Формы обучения могут быть различные, как очно, заочно, так и с применением дистанционных образовательных технологий на платформе ToStudy™, что предусматривает высокую самостоятельность обучающихся.

Программы ДПП, программы ПП позволяют выделить необходимые дополнительные транспрофессиональные компетенции, не предусмотренные ФГОС СПО по основной специальности (профессии). Подготовку обучающегося путем формирования у него компетенций, представленных в ФГОС СПО, можно считать более эффективной, если в процессе её практической реализации, когда многие компетенции формируются группой дисциплин, должное внимание будет уделяться транспрофессиональным компетенциям, необходимым для освоения смежных и родственных профессий. Такой подход позволит не только повысить качество профессионального образования в колледже, но и создаст условия для дальнейшего самосовершенствования, саморазвития выпускника, благодаря усвоению им механизмов, способов интеграции компетенций. Стремление быть конкурентоспособным специалистом ориентирует молодого человека на освоение смежных профессий, мотивирует самооценку соответствия своих возможностей требованиям профессии. Именно с формированием транспрофессиональных компетенций будущего специалиста связано современ-

ное качество профессионального образования, обеспечивающее конкурентоспособность выпускника на рынке труда.

Список литературы

1. Зеер Ф. Э. Методологические основы транспрофессионализма субъектов технико-технологической деятельности [Электронный ресурс] / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Педагогическое образование в России. 2018. № 11. С. 38–47. Режим доступа: <http://journals.uspu.ru/attachments/article/2230/5.pdf>.

2. Максимова Е. А. Перспективы и трудности транспрофессиональной подготовки [Электронный ресурс] / Е. А. Максимова // Российское экспертное обозрение. 2007. № 3 (21). С. 21–24. Режим доступа: <https://www.mordgpi.ru/upload/iblock/890/8901.pdf>.

3. Малиновский П. В. Вызовы глобальной профессиональной революции на рубеже тысячелетий [Электронный ресурс] / П. В. Малиновский // Гуманитарные науки. 2013. № 1. С. 28–32. Режим доступа: <http://www.csr-nw.ru/upload/21.pdf>.

УДК 377.011.33:331.552/.552

С. В. Лифарь

S. V. Lifar

*ГАПОУ СО «Нижнетагильский государственный профессиональный колледж имени Никиты Акинфиевича Демидова», Нижний Тагил
Nizhny Tagil State Professional College, Nizhny Tagil
Serega.Lifar@yandex.ru*

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ТРАНСПРОФЕССИОНАЛА

PROBLEMS OF TRAINING THE TRANSPROFESSIONALS

Аннотация. В статье рассматриваются основные проблемы, возникающие при подготовке транспрофессионалов, и возможные пути их решения

Abstract. The article discusses the main problems arising during the training of transprofessionals and possible ways to solve them.

Ключевые слова: транспрофессионал, проблемы подготовки транспрофессионала, условия развития.

Keywords: Transprofessional, problems of transprofessional training, conditions of development.

Мир не стоит на месте. Он изменяется, становится сложнее. Происходит смена технологий. И то, что раньше казалось фантазией, чудом сегодня становится реальностью.

В свете нынешних событий, изменения затронули и мир профессий. Многие исчезают, вместо них появляются новые. Также происходит трансформация и усложнение существующих. Появилось новое понятие «трансфессия», под которой понимается «вид трудовой активности, реализуемой на основе синтеза и конвергенции профессиональных компетенций, принадлежащих к разным специализированным областям» [1, с. 12].

Меняются и требования к подготовке будущих кадров. Для предприятий «во главу угла ставится умение формировать и мотивировать команды, формулировать задачи, адекватно планировать работу и управлять ресурсами. Критически важными навыками становятся не только личные достоинства, но и умение работать в команде, так называемые soft skills. От