

# Стандарты третьего поколения: компетенции выпускника и требования работодателя



**КАРТАШОВ**  
Антон Геннадьевич,  
кандидат технических наук,  
директор Уфимского государственного колледжа радиоэлектроники,  
Уфа



**ТУКТАРОВА**  
Лейла Робертовна,  
кандидат технических наук,  
заместитель директора по УМР  
Уфимского государственного колледжа радиоэлектроники,  
Уфа



**НАБИУЛИНА**  
Нина Геннадьевна,  
кандидат педагогических наук,  
бизнес-тренер,  
Уфа

**Введение новых стандартов и уровней обучения в системе высшего и среднего профессионального образования должно приблизить компетенции работника к потребностям работодателя. В системе высшего профессионального образования второй уровень — магистратура — призван быстро реагировать на изменения в спросе работодателя.**

Работая с Федеральными государственными образовательными стандартами третьего поколения среднего профессионального образования, мы увидели возможность формирования необходимых компетенций и в условиях колледжа. Для того чтобы повысить качество продукта образовательной деятельности — уровень сформированности необходимых ключевых компетенций выпускника, — мы изучили потребности работодателей, выяснили, какого специалиста ждет современный рынок труда.

## Непрерывное профессиональное образование

Современный работодатель оценивает каждого работника по совокупности факторов. Сегодня необходимо для работников, заботящихся о карьерном росте, повышении материального благополучия или изменении своего социального статуса, становится непрерывное профессиональное образование — пополнение своих знаний или изменение квалификации в течение всей профессиональной жизни. Если ранее, получив профессиональное образование, можно было работать, продвигаясь по карьерной лестнице только за счет приобретения опыта, то сейчас все чаще необходимо осваивать дополнительные

области знаний. Конечно, работодатель в силу производственной необходимости, видя потенциал работника, может направлять его получать дополнительное профессиональное образование или повысить квалификацию, однако цена работника существенно возрастает, когда он сам в состоянии замечать пробелы своих знаний и предлагать варианты своего развития, проявлять личную инициативу и ответственность за свое развитие.

## Десять актуальных качеств работника

Проанализировав вакансии последних лет по материалам газеты «Работа для Вас» (Уфа), мы выделили девять наиболее актуальных для работодателей качеств работника (см. рисунок):

- универсальность (данное качество стало ценным из-за желания работодателя сократить численность персонала, не сокращая объем работ, он всегда предпочтет работника, совмещающего различные функции);

- уровень подготовки и качество образования;

- стаж и возраст (несмотря на праведное возмущение молодых специалистов, работодатель при возможности примет опытного работника, как более уверенного и универсального, однако иногда предприятию выгоднее взять новичка);

- личные качества (к счастью, отсутствие опыта и молодость можно компенсировать индивидуальными качествами и способностями);

- большие профессиональные амбиции;

- финансовые запросы работника;

- внешний вид, соответствующий имиджу компании и профессии;

- здоровье и отсутствие вредных привычек;

- дополнительные профессиональные навыки (две трети вакансий предъявляют к знаниям работника дополнительные требования — владение компьютерными, специальными программами, иностранными языками и пр., молодому специалисту есть смысл еще во время обучения заинтересоваться этим вопросом и узнать, что требуют от работника определенных профессий, и при возможности получить дополнительные квалификации).

## Список ключевых компетенций следует дополнить

На современном этапе адаптации к рыночным условиям в список ключевых компетенций для системы профессионального образования необходимо включить еще три дополнительные, которые не диктуются условиями работодателей, а являются очевидными дополнительными тре-

бованиями. На них в том или ином ракурсе указывают многие исследования социально-экономических и кадровых проблем современной России. Это *предпринимательская компетенция (иначе – способность к самозанятости), способность к эффективному поведению на рынке труда и готовность к непрерывному самообразованию.*

В современной науке существует большое количество исследований компетенций, необходимых будущему специалисту для успешной профессиональной самореализации. Например, в диссертации О. М. Бобиенко «Ключевые компетенции личности как образовательный результат системы профессионального образования» был сформирован следующий список ключевых компетенций специалиста:

- информационная компетенция;
- социально-коммуникативная компетенция;
- компетенция в решении проблем;
- способность к эффективному поведению на рынке труда;
- предпринимательская компетенция (способность к самозанятости);
- способность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию.

Изучив меняющиеся требования рынка труда, руководители и преподаватели Уфимского государственного колледжа радиоэлектроники рассматривают стандарты третьего поколения как ключ к решению создавшейся проблемы формирования у выпускников колледжа высокого уровня профессиональных знаний и именно тех ключевых компетенций, которые так ценит современный работодатель.

Так, ФГОС СПО специальностей 230113 «Компьютерные системы и комплексы», 210709 «Многоканаль-

ные телекоммуникационные системы», 210723 «Сети связи и системы коммуникаций» содержат общий гуманитарный и социально-экономический цикл дисциплин, к которым относятся «Основы философии», «Иностранный язык» и др. Изучая их, студент учится самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации, ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности и др.

ФГОС СПО специальности 090303 «Информационная безопасность» включает общепрофессиональные дисциплины «Экономика организации», «Менеджмент» и др., изучение которых направлено на формирование таких общих компетенций, как способность организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество, принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность, работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. Профессиональные компетенции специальности включают умение формулировать предложения по применению программно-аппаратных и инженерно-технических средств обеспечения телекоммуникационных систем, участвовать во внедрении разработанных технических решений и проектов во взаимодействии с другими специалистами, оказывать техническую помощь исполнителям при настройке и эксплуатации технических средств.

ФГОС СПО специальности 280703 «Пожарная безопасность» включает

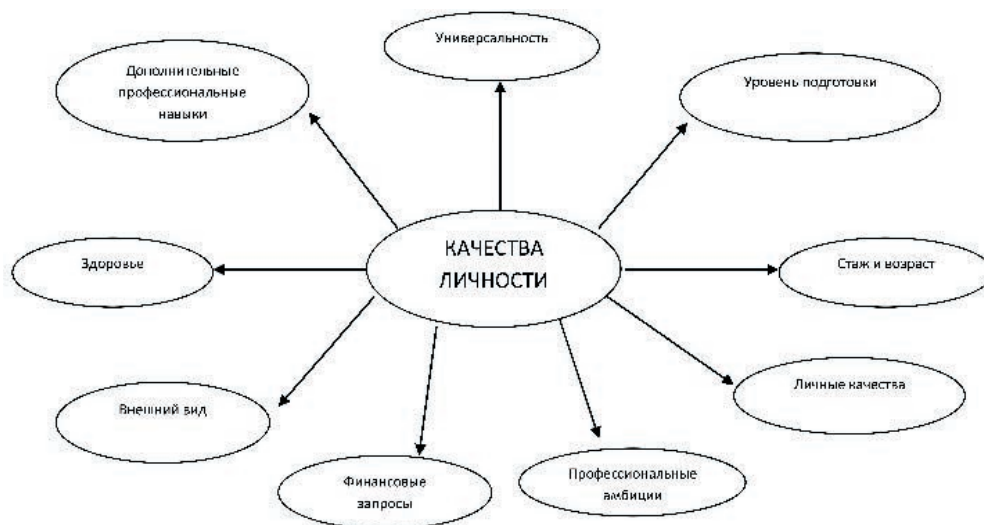
такие общепрофессиональные дисциплины, как «Техническая механика», «Метрология и стандартизация» и др., которые позволяют формировать у студентов такие общие компетенции, как способность понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес, использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности, брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий. В число профессиональных компетенций включены умение разрабатывать мероприятия, обеспечивающие пожарную безопасность, проводить правоприменительную деятельность по пресечению нарушений, проводить противопожарную пропаганду, обучать граждан, персонал промышленных объектов правилам безопасности.

\*\*\*

Таким образом, изучая потребности работодателей и осуществляя сотрудничество с предприятиями-заказчиками, колледж ведет подготовку специалистов, отвечающих всем современным требованиям рынка труда и обладающих ключевыми компетенциями, предусмотренными образовательными стандартами и необходимыми для личностного и профессионального становления в постоянно меняющихся общественных и экономических условиях.

#### Литература

1. Бобиенко О. М. Ключевые компетенции личности как образовательный результат системы профессионального образования: Дис... канд. пед. наук. Казань, 2005.



Качества работника, наиболее актуальные для работодателя