

Южно Виталий Александрович
преподаватель спецдисциплин
ГБОУ СПО «Курсавский региональный колледж «Интеграл»

ПОДГОТОВКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СПЕЦИАЛИСТА КАК ЦЕЛЬ СОВРЕМЕННОГО СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Объективные социальные потребности общества обуславливают необходимость формирования конкурентоспособной молодежи как важнейшей жизненной необходимости, так как каждая профессиональная деятельность требует от специалиста не только его предметной компетентности, мастерства, умений, информационной зрелости, но и качественной психологической подготовки.

Одним из основных требований к образованию, в том числе и профессиональному, являются требования его современности, которое включают в себя представление о том, кто такой современный человек, человек-профессионал, как он живет, каково его назначение в мире, его роль в обществе, культуре, в природе, в сфере производства; каков заказ (социальный и политический) на его образование, каковы ожидания образования у самого человека, общества и производства.

Процессы глобализации привели к возникновению и развитию мирового рынка профессий. Чтобы занять на нем достойное место, СПО помимо традиционно решаемых задач, обращается к задаче подготовки специалистов, соответствующих запросам потребителей рынка труда. Здесь необходимо отметить, что в России в настоящее время существует две параллельные системы качества, одна – в образовательных учреждениях, другая на предприятиях.

Рынок труда, развивающийся в нашей стране, требует определенных стратегий профессионального поведения личности. Выпускнику СПО предстоит работать в учреждениях и организациях разных форм собственности, в разных сегментах социальной и экономической сфер, в области управления и администрирования. В одних случаях для работодателя будут важны основные и дополнительные квалификации, а также освоенные образовательные программы. В других случаях он скорее заинтересован в работнике, который в оптимальные сроки сможет реализовать определенный проект или решить производственную задачу, связанную с проблемой развития предприятия. В первом случае речь идет о знаниях и умениях, сформированных у студентов, во втором – об их компетенциях и компетентности.

Подготовка к выбору профессии является неотъемлемой частью процесса развития личности и рассматривается как важная социальная проблема, стоящая перед любым молодым человеком, вступающим в самостоятельную жизнь. Правильный выбор профессии во многом обеспечивает формирование необходимых и важнейших качеств личности.

Большинство молодых людей в силу своих психофизиологических особенностей могут овладеть лишь определенным спектром профессий. Поэтому одной из важнейших проблем воспитания является выявление и формирование у них ценностных профессионально значимых качеств, что будет являться основой профессионального самосознания личности.

Профессиональное самосознание студента необходимо рассматривать в двух аспектах: как объективное, динамическое состояние личности, меняющейся с его развитием, и как одну из важнейших целей профессионального обучения.

Значение профессионального самосознания студентов очень велико в условиях сегодняшней действительности, когда каждый сам хозяин своей судьбы и его собственные личностные качества определяют уровень

жизни. В этих обстоятельствах нужно воспитывать личность, обладающую не только конкурентоспособным трудовым ресурсом, но и перспективным трудовым потенциалом. Отношение к выбранной профессии, умение увидеть ее со стороны и себя в ней играет большую роль в становлении студента как профессионала в какой-то области. Лишь когда выбранный род деятельности становится частью жизни человека, а не только способом удовлетворения материальных запросов, может идти речь о его сформированном профессиональном самосознании.

В период глубоких экономических, социальных, педагогических факторах, формирующих суть современного среднего профессионального образования возрастает значимость свойств специалиста, поскольку современное наукоемкое производство требует от него как субъекта труда продуктивного воображения – способности видеть в рутинном процессе развивающуюся действительность, предугадывать назревающие изменения, т.е. мыслить и действовать в инновационном режиме. А это выдвигает необходимость многостороннего развития будущего специалиста. Поэтому с позиций динамичного развития производства и экономики в целом корпоративный работодатель, и общество заинтересованы именно в таком подходе к профессиональной подготовке в учреждении СПО.

Выпускник колледжа должен уметь применять полученные в ходе обучения знания, умения и практический опыт в повседневных и изменяющихся ситуациях на работе. Это демонстрирует его профессиональную компетентность.

В программе социальных реформ в Российской Федерации до 2000 года отмечалось, что «сложившаяся профессионально-квалификационная структура рынка рабочей силы маловосприимчива к изменившимся отношениям в сфере производства. Более половины занятых в народном хозяйстве являются работниками неквалифицированного труда с узкой

специализацией или традиционного труда средней сложности. Это обусловило жесткость и маловосприимчивость основной массы работников к изменениям профессионально-квалификационной структуры рынка рабочей силы». Системный анализ причин кризиса, охватившего российскую экономику, показывает, что в условиях перманентных социальных, экономических, технико-технологических перемен, обусловленных переходом на рыночную экономику, ориентированную на запросы клиента, решающую роль играет качество человеческих ресурсов – уровень их квалификации и профессиональная мобильность. Как показывает реальная практика, в целом наши производительные силы оказались несоответствующими принятым в условиях рыночной экономики профессиональным стандартам и производственным отношениям. В течение последних пяти лет с учетом новых экономических и социальных реалий стали формироваться интегрированные требования работодателей к работникам, прежде всего в отраслях экономики, которые в условиях рыночных отношений получили возможность для ускоренного развития, – строительстве, газификации (в том числе села), малом бизнесе в области торговли, различных видах «промоушен», финансово-банковской сфере.

Взаимодействие образовательных и профессиональных стандартов и их применение должны носить обязательный характер и быть сопоставимы с требованиями международных стандартов. Это позволит достичь определенного качества профессионального образования и обучения, адекватного потребностям рыночной экономики, формирования и воспитания выпускника образовательных учреждений как будущего востребованного работника и, следовательно, обеспечить воспроизводство квалифицированной рабочей силы. Внедрение профессиональных стандартов, так же как и образовательных, разработанных с учетом их

требований, должно привести к созданию в стране системы управления качеством рабочей силы.

Критерии качества подготовки специалистов, так же как и само качество подготовки, рассматриваются на трех уровнях: проектном, реализационном и достигнутом. При этом определяющим звеном в этой системе является проектный (или целевой) уровень, на котором задается совокупность требований к подготовке специалиста. Эти требования в виде нормы заложены, как известно, в содержание государственных образовательных стандартов профессионального образования различного уровня. Основным недостатком второго поколения ГОС СПО состоял в том, что требования к уровню подготовки и минимуму содержания образования отражали в основном компоненту «знаний». Современному специалисту высшего и среднего звена для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, уже недостаточно владеть только специальными профессиональными знаниями и навыками. Рыночная экономика требует, чтобы каждый работник обладал еще и ключевыми компетенциями (ключевые квалификации, базовые навыки, базисные квалификации).

Акцент в ФГОС СПО нового поколения на личностно-ориентированный подход объясняется спецификой научно-технического информационного развития. ФГОС СПО направлен на формирование у обучающегося правильного понимания сущности профессионального самоопределения и мотивации профессиональной деятельности.

Анализ требований, предъявляемых к претенденту на вакансию, строится на тезисе, что полезность работника создают его конкретные характеристики. Работодатель отдает предпочтение одним работникам перед другими, так как считает одни качества более полезными или удовлетворительными, чем другие.

Предпочтения работодателя определяются требованиями, предъявляемыми вакансией: характером работы и рабочего места,

функциями, которые должен выполнять будущий работник. Каждая профессия требует от человека наличия определенного набора личностных качеств, в котором некоторые общечеловеческие качества под влиянием специфики профессиональной деятельности начинают приобретать профессиональный характер. Сегодня, обращаясь на рынок труда, работодатели используют, как правило, минимально необходимый набор качественных характеристик. Это, главным образом, требования по специальности, стажу работы, образованию. Работодателя могут интересовать также пол, возраст и специфические знания (компьютера, языка и др.). Личностные качества практически не оговариваются.

Проведенные исследования по рынкам профессиональных услуг, например бухгалтерских услуг, показали, что основными детерминантами спроса на бухгалтеров являются образование (почти в 100% требований – высшее), опыт работы (от 2 до 5 лет), знание компьютера, возраст (до 40-45 лет). Требования к полу претендента предъявлялись в 50% объявлений о найме. Личностные социально-психологические качества не вошли в число характеристик, интересующих работодателя.

Будущему работнику, претендующему на конкурентоспособность, требуется такая общая и профессиональная подготовка, которая даст ему возможность быть востребованным на рынке труда в любой момент. С нашей точки зрения, подготовка современного специалиста должна ориентироваться на формирование компетентности в сфере профессиональной, социальной и личностной. Только так можно обеспечить современному выпускнику профессионального учебного заведения конкурентоспособность на рынке труда.

В процессе обучения и воспитания каждый обучающийся в сравнительно небольшой промежуток своей жизни должен получить представление о выбранном пути, необходимые базовые знания, умения и

навыки, найти свое место в жизни, профессии, обществе и только тогда можно говорить о том, что выбранная им дорога оказалась правильной.

Подводя итог можно сделать следующий вывод – новому работодателю требуется работник высокой квалификации и широкого профиля, который готов обеспечить выполнение стандартов всех видов работ, предлагаемых фирмой клиенту, готовому платить за них деньги, а квалификация работника должна гарантировать клиенту выполнение предъявленных требований. При переходе к рыночным отношениям изменились условия деятельности предприятия, а, следовательно, и требования к бухгалтеру, как специалисту, на рынке труда. Новые требования определяют не только профессиональные особенности специалиста (профессиональная компетентность, отношение к профессии, трудовая мотивация и дисциплина), но и общую образованность специалиста (интеллектуальное развитие, готовность к саморазвитию, умение логически мыслить, анализировать, планировать), а также психологические особенности (умение работать с другими людьми, уверенность в себе).