

Развитие профессиональной компетентности автомехаников в процессе обучения на предприятии

В статье рассматриваются вопросы развития профессиональной компетентности в процессе повышения квалификации автомехаников на предприятии. Автор предлагает организацию обучения в смешанных группах, направленную на развитие отдельных компонентов профессиональной компетентности автомехаников.

Развитие профессиональное, компетенция, компетентность профессиональная, профессиональное обучение, повышение квалификации.

*A.V. Svalov,
M.V. Yedryonkina
Shadrinsk*

Auto mechanics' professional competence development in the educational process at a carrier's undertaking

The article deals with the auto mechanics' professional competence development while conducting their professional development course. The educational process aimed at the development of some professional competence components is suggested to be conducted in mixed groups.

Key words: competence, professional competence, professional competence development, professional education, professional development course.

Развитие производственных процессов вызывает соответствующие изменения в профессиональной деятельности специалистов разных профилей. По мнению Г. М. Романцева на смену узкоспециализированным профессиям приходят профессии широкого профиля, в которых сочетаются функции управления, регулирования и обслуживания механизированных и автоматизированных систем. Обладая высоким уровнем профессиональной культуры, специалист способен находить рациональные решения в сложных профессиональных ситуациях, что значительно улучшает результаты его профессиональной деятельности. Одним из наиболее эффективных путей достижения этого является развитие профессиональной компетентности в процессе обучения на предприятии [1].

Сегодня, при подготовке рабочих и специалистов недостаточно внимания уделяется их профессиональному развитию. В основном этот процесс характеризуется развитием отдельных компонентов познавательной деятельности будущих рабочих и специалистов, не учитывается целостность их профессионального мышления, что негативно влияет на уровень профессиональной компетентности у автомехаников.

Цель исследования: разработать и теоретически обосновать модель развития профессиональной компетентности автомехаников в процессе обучения на предприятии.

Достижение цели исследования потребует решения следующих задач исследования:

1. Изучить проблему профессионального образования в современной педагогической теории и практике и на их основе выявить тенденции, закономерности, противоречия в процессе развития профессиональной компетентности, определить исходные методолого-теоретические основания исследования.

2. Научно обосновать и разработать модель развития профессиональной компетентности автомехаников в процессе обучения на предприятии, структура, которой определяется взаимосвязью следующих компонентов: цель, содержание, технологии обучения, образовательная среда, управление педагогическим процессом, результат.

Цели, задачи исследования определяют следующую организацию исследовательской работы:

На первом этапе необходимо исследовать состояние проблемы в теории и практике профессионального образования, изучить передовой опыт подготовки специалистов в системе непрерывного многоуровневого профессионального образования, проанализировать литературные источники, диссертационные работы, сопряженные с темой диссертационного изыскания, разработать теоретические основы развития профессиональной компетентности у автомехаников в процессе обучения на предприятии.

На втором этапе необходимо разработать модель развития профессиональной компетентности автомехаников, определить организационно-педагогические условия реализации модели уточнить и скорректировать программу исследования с учетом модели развития профессиональной компетентности и организационно-педагогическими условиями реализации модели, обобщить полученные результаты.

В процессе изучения педагогической теории мы будем опираться на следующие понятия:

Развитие - философская категория, выражающая процесс движения, изменения целостных систем. К наиболее характерным чертам развития относятся: возникновение качественно нового объекта (или его состояния), направленность, необратимость, закономерность, единство количественных и качественных изменений, взаимосвязь прогресса и регресса, противоречивость, спиралевидность формы (цикличность), развертывание во времени [2].

Развитие профессиональное – рост, становление профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, активное качественное преобразование личностью своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности – творческой самореализации в профессии [2].

Компетенция – возможность установления субъектом деятельности связи между знанием и ситуацией или, в более широком смысле, способность найти, обнаружить ориентировочную основу действий, необходимых для разрешения проблемы в конкретной ситуации [2].

Компетентность – совокупность необходимых знаний и качеств личности, позволяющих профессионально подходить и эффективно решать вопросы в соответствующей области знаний, научной или практической деятельности [3].

Компетентность профессиональная – владение необходимой суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность профессиональной деятельности, профессионального общения и личности как носителя определенных ценностей, идеалов и профессионального сознания [2].

Профессиональное обучение – система организационных и педагогических мероприятий, обеспечивающая формирование личности профессиональной направленности, знаний, навыков, умений и профессиональной готовности [4].

Развитие профессиональной компетентности – это становление, рост, изменение совокупности знаний, умений и навыков, определяющих готовность к выполнению профессиональной деятельности. Характеризуется развитием творческой

индивидуальности рабочего, формированием восприимчивости к профессиональным инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся профессиональной среде [4].

Изучение педагогической теории по рассматриваемой проблеме необходимо начать с изучения вопроса структуры профессиональной компетентности, как она представлена в педагогической науке, из каких компонентов состоит. Также необходимо определить, как развивать компоненты профессиональной компетентности.

Структура профессиональной компетентности квалифицированного рабочего автомеханика в процессе обучения на предприятии состоит из следующих компонентов:

- мотивационного, отражающего совокупность стойких мотивов к работе в сфере эксплуатации, ремонта и технического обслуживания автотранспорта, потребностей в профессиональном обучении, осознание значимости формирования соответствующих знаний, умений и профессионально важных качеств [5];
- деятельностного, раскрывающего готовность автомеханика к выполнению должностных обязанностей, состоящих из способов и приемов диагностики, ремонта и технического обслуживания автотранспорта, тем самым, реализуя профессиональные знания, умения и навыки в практической деятельности [5];
- когнитивного, характеризующего наличие у автомеханика совокупности научно-теоретических знаний в области технического обслуживания, ремонта и управления автомобильного транспорта, заправки транспортных средств горючими и смазочными материалами [5];
- коммуникативного, отражающего владение профессиональными информационно-коммуникационными технологиями, терминологией, используемой в производственной деятельности, выбором оптимальных стилей общения в различных ситуациях, умением согласовывать свои действия с действиями коллег [5];
- нравственного, раскрывающего систему жизненных ценностных ориентиров, которые формируются у квалифицированного рабочего автомеханика в процессе переживания им различных жизненных ситуаций как собственные выводы о правильности или неправильности поведения и отношения к другим людям и к себе [5].

Процесс развития профессиональной компетентности является составной частью системы профессиональной подготовки.

В литературе по психологии понятие «профессиональная подготовка» рассматривается как:

- система организационных и педагогических мероприятий, обеспечивающая формирование личности профессиональной направленности, знаний, навыков, умений и профессиональной готовности (К.К. Платонов) [4];
- подготовка человека к овладению некоей профессией и выполнению соответственной профессиональной деятельности на достаточно высоком уровне (С.Ю. Головин) [6];
- профессиональное обучение, в результате которого обучающийся овладевает системой научных знаний и познавательных умений, навыков (А.К. Маркова) [7];
- профессиональное (специальное) образование, основной путь получения которого самообразование или обучение (М.А. Дмитриева) [8].

Таким образом, в психологии профессиональная подготовка рассматривается как обучение какой-либо профессии, овладение определёнными знаниями, умениями и навыками.

В педагогике понятие «профессиональная подготовка» трактуется как:

- процесс овладения знаниями, умениями и навыками, позволяющими выполнять работу в определённой области деятельности (Е.С. Рапацевич) [9];
- система организационных и педагогических мероприятий, обеспечивающую формирование личности - профессиональной направленности, знаний, навыков, умений и профессиональной готовности (В.В. Виноградов) [10];
- система профессионального обучения, имеющая целью ускоренное приобретение обучающимися навыков, необходимых для выполнения определённой работы, группы работ (Л.А. Введенская) [11].

Итак, в педагогике профессиональная подготовка рассматривается как система организационных и педагогических мероприятий, обеспечивающая готовность к профессиональной деятельности.

Обобщение точек зрения психологов и педагогов показывает, что профессиональная подготовка - это целостная педагогическая система, функционирование которой предполагает создание условий для развития личности специалиста на основе овладения необходимыми для профессиональной деятельности знаниями, умениями и навыками, развития профессионально- и личностно- значимых качеств, обеспечивающих эффективность избранной деятельности.

Обучение на предприятии традиционно делится на три вида:

- Обучение при приеме на работу (первичное обучение), впервые принятых на работу. Проводится для изучения специфики деятельности предприятия, организации производства, экономики, технологии, социальных условий труда, техники безопасности и промышленной санитарии, экологических требований. Продолжительность обучения 7-14 дней. Успешное окончание первичного обучения обеспечивает допуск к работе по конкретной должности или специальности в соответствии с действующим на предприятии порядком [12].

- Повышение квалификации проводится для обновления теоретических и практических знаний, умений и навыков в соответствии с постоянно возрастающими требованиями и особенностями развития производства. Организуется на протяжении всей трудовой деятельности работников по мере необходимости в соответствии с установленной для каждой категории лиц периодичностью. Оно включает следующие виды обучения

а) краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного аспекта производства.

б) тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам предприятия.

в) длительное (свыше 100 часов) обучение для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем профессиональной деятельности [12].

- Профессиональная переподготовка направлена на получение специалистами дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности [12].

В нашем исследовании мы будем рассматривать развитие профессиональной компетентности будущих автомехаников в процессе повышения квалификации.

Развивать когнитивный и деятельностный компоненты профессиональной компетенции предлагается с помощью метода обучения смешанных групп автомехаников. Предполагается разбивка коллектива автомехаников на три равные группы по принципу

совокупного развития компонентов профессиональной компетенции. Таким образом в первую группу войдут автомеханики с высоким уровнем развития совокупности развития компонентов профессиональной компетенции, во вторую с средним уровнем развития, в третью с низким уровнем развития. Обучение будет происходить следующим образом: в четные рабочие дни объединяются автомеханики из первой и второй группы по парам и выполняют текущую работу порученную автомеханикам первой группы; в нечетные дни объединяются автомеханики второй и третьей группы так же по парам и выполняют текущую работу порученную автомеханикам второй группы.

Развитие мотивационного и нравственного компонентов профессиональной компетенции у автомехаников путем организации системы повышения квалификации, с прозрачной структурой, с обсуждением начальных, промежуточных и итоговых результатов. Что послужит толчком для развития:

- у автомехаников первой группы стойких мотивов к работе путем осознания значимости своей профессиональной компетенции при передаче своих знаний умений и навыков автомеханикам второй группы;

- у автомехаников второй группы стойких мотивов к работе путем осознания значимости своей профессиональной компетенции при передаче своих знаний умений и навыков автомеханикам третьей группы, а также путем осознания потребностей в профессиональном обучении, значимости формирования соответствующих знаний, умений и профессионально важных качеств перенимая их в процессе обучения у более опытных автомехаников из первой группы;

- у третьей группы автомехаников стойких мотивов к работе путем осознания потребностей в профессиональном обучении, значимости формирования соответствующих знаний, умений и профессионально важных качеств перенимая их в процессе обучения у более опытных автомехаников.

Такая форма организации повышения квалификации приводит к повышению уровня профессиональной компетентности автомехаников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Уровневое профессионально-педагогическое образование: теоретико-методологические основы стандартизации : монография / Г. М. Романцев, В. А. Федоров, И. В. Осипова, О. В. Тарасюк. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2011. – 545 с.
2. Словарь-справочник по педагогике / авт.-сост. В. А. Мижериков ; под общ. ред. П. И. Пидкасистого. – М. : ТЦ Сфера, 2004. – 448с.
3. Полонский, В.М. Словарь по образованию и педагогике / В. М. Полонский. – М. : Высш. шк., 2004. – 512 с.
4. Платонов, К.К. Краткий словарь системы психологических понятий : учеб. пособие для учеб. заведений профтехобразования. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Высш. шк., 1984. – 174 с.
5. Слостенин, В.А. Педагогика : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под ред. В.А. Слостенина. – М. : Академия, 2002. – 576 с.
6. Головин, С.Ю. Словарь практического психолога : справ. пособие / С.Ю. Головин. – Минск : Харвест, 1998. – 300 с.
7. Маркова, А.К. Психология профессионализма : учеб. пособие / А.К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 312 с.
8. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : учеб. пособие / под ред. Г.С. Никифоров. – СПб. : СПбГУ, 1991. – 152 с.
9. Рапацевич, Е.С. Педагогика: большая современная энциклопедия : справ. пособие / Е.С. Рапацевич. – Минск : Современное слово, 2005. – 720 с.

10. Виноградов, В.В. Проблемы русской стилистики : учеб. пособие / В.В. Виноградов. – М. : Наука, 1981. – 120 с.
11. Введенская, Л.А. Риторика и культура речи : учеб. пособие / Л.А. Введенская. – 3-е изд. – Ростов н/Д : Феникс, 2003. – 544 с.
12. Бушмелева, Н. В. Проблемы обучения, повышения квалификации, подготовки и переподготовки персонала в рамках трудового и налогового законодательства / И. В. Бушмелева // Профессиональное образование.— 2013. — № 3. – С. 11—12.