

Т. С. Ларина, Н. В. Богомолова (Москва, АНО ВПО АМУ).
Разработка трехпроцессного механизма формирования и совершенствования профессиональных компетенций специалистов.

Специалист одновременно участвует в трех процессах: производственном; образовательном; формирования и совершенствования профессиональных компетенций. Представим трехпроцессный механизм формирования и совершенствования профессиональных компетенций специалистов в формализованном виде. Для этого введем следующие обозначения: P_{Π} — процесс профессионализации специалиста; P_O — образовательный процесс; P_K — процесс формирования и совершенствования профессиональных компетенций; C_1 и C_2 — соответственно, образовательное учреждение и хозяйствующий субъект; m_1 и m_2 — командные сигналы со стороны учебного заведения и организации (хозяйствующего субъекта) и их представителей, направляемые на специалиста, участвующего в процессе формирования и совершенствования компетенций; Z_1 и Z_2 — информационные сигналы обратной связи в виде ответных реакций со стороны специалиста на воздействие учреждения ДПО и организации; ω — входной сигнал, воздействующий на процесс (P), характеризующийся совокупностью внешних возмущений социально-экономической среды; y — выходной сигнал процесса формирования и совершенствования профессиональных компетенций (P), описываемый совокупностью характеристик, которые передаются посредством обратной связи через элементы нижнего уровня иерархии (C_1 и C_2) к координатору (C_0). Схема трехпроцессного механизма формирования и совершенствования профессиональных компетенций специалистов представлена на рис.

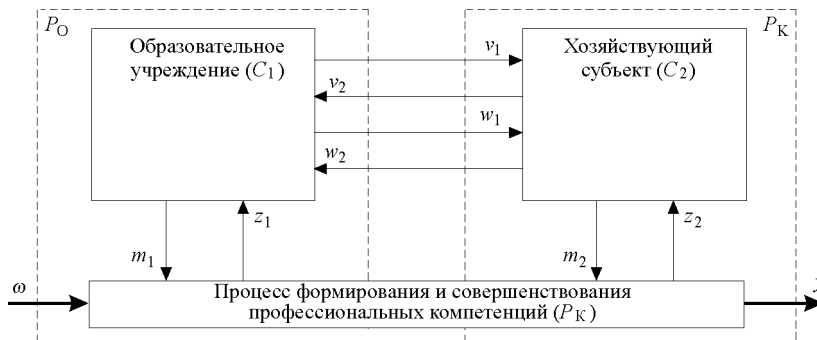


Рис. Схема трехпроцессного механизма формирования и совершенствования профессиональных компетенций специалистов

Командные сигналы m_1 формируются в виде педагогического, организационного и профессионального воздействия на специалиста со стороны представителей учебного заведения. Командные сигналы m_2 формируются в виде организационно-управленческого и профессионально-трудового воздействия на специалиста со стороны менеджмента организации. Сигналы обратной связи выражаются в концентрированном виде в форме итоговых оценок по предметам, разделам учебной программы, по отдельным учебным заданиям (Z_1); результатов профессиональной аттестации специалистов (Z_2). Таким образом, оценивается качество человеческого ресурса через его профессиональные компетенции.

Координация осуществляется посредством командных сигналов v_1 и v_2 , а также соответствующих сигналов обратной связи w_1 и w_2 . На практике процесс координации между объектами C_1 и C_2 осуществляется посредством договорных отношений.

Обоюдной целью образовательного процесса (P_O) и процесса профессионализации и (P_{Π}) является формирование и совершенствование профессиональных компетенций (P_K), которые воспроизводятся с использованием методологии образовательной инженерии.

Механизм формирования и совершенствования профессиональных компетенций заключается в следующем. Специалист, представляющий собой i -ю единицу человеческого ресурса (R_i) в j -й момент профессиональной деятельности: 1) обладает профессиональным опытом ($O_{ij} = \text{const}$), который характеризуется совокупностью профессиональных знаний (Z_{ij}), умений (U_{ij}) и навыков (N_{ij}), а также определенным доходом ($D_{ij} = \text{const}$); 2) руководствуется для реализации своих профессиональных возможностей мотивами ($M_{ij} = \text{var}$), меняющимися под воздействием личных потребностей ($\Pi_{ij} = \text{var}$).

За счет комплексного воздействия различных методик обучения и профессиональной деятельности достигается синергетический эффект в приобретении профессиональных компетенций, который в последующем используется специалистом для удовлетворения своих новых потребностей, а также оказывает влияние на показатели развития организации, а через нее и на всю систему показателей общественно-экономического развития муниципального образования, региона и страны в целом.

Работа выполнена при поддержке РГНФ, проект № 09-06-00029а.