
Диденко, А.В. Проактивность как базовая метакомпетенция выпускника профессиональной образовательной организации при реализации федерального проекта «Профессионалитет» / А.В. Диденко // Управление качеством среднего профессионального образования: материалы III Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 11 мая 2023 года. – Екатеринбург: Институт развития образования Свердловской области, 2023. – С. 105-109.

УДК 377.5

Диденко Анна Валерьевна,
методист ГАПОУ СО «Нижнетагильский техникум
металлообрабатывающих производств и сервиса»,
г. Нижний Тагил, Россия

ПРОАКТИВНОСТЬ КАК БАЗОВАЯ МЕТАКОМПЕТЕНЦИЯ ВЫПУСКНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА "ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ"

В статье рассмотрены теоретические аспекты проактивности как метакомпетенции. Проанализированы тренды рынка труда, которые оказали влияние на трансформацию модели компетенций современного специалиста – выпускника федерального проекта «Профессионалитет». Опираясь на триаду «хочу – могу – надо», определена роль метакомпетенций на этапе трудоустройства выпускников профессиональной образовательной организации.

Ключевые слова: проактивность, метакомпетенция, федеральный проект «Профессионалитет».

Didenko Anna Valeryevna
Methodologist of GAPOU SO "Nizhnetagilskiy technical vocational school
of metalworking industries and service"
Nizhniy Tagil, Russia

PROACTIVITY AS A BASIC METACOMPETENCE OF A GRADUATE STUDENT OF A VOCATIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATION IN THE IMPLEMENTATION OF THE "PROFESSIONALITET" FEDERAL PROJECT

The article focuses on the theoretical aspects of proactivity as a metacompetence. The trends of the labour market that have given rise to the transformation of the competence model of a modern specialist – the graduate student of the "Professionalitet" federal project are analysed. Based on the "I want – I can – I must" approach, the role of metacompetencies at the stage of employing graduate students of a vocational educational organisation is determined.

Keywords: proactivity, metacompetence, the "Professionalitet" federal project.

Подход к роли обучающегося профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО) как активному субъекту в процессе «школьник – абитуриент – студент – выпускник – работник» обуславливает необходимость поиска способов формирования его высокой готовности к использованию и развитию собственного потенциала в русле стратегических целей и приоритетов организации будущего работодателя [1].

Современная ПОО – это не просто техникум или колледж, где студенты получают среднее профессиональное образование (далее – СПО), это передовая площадка, отражающая вызовы времени. Ее отличает проактивный подход к организации деятельности, ключевым направлением которой выступает обновление содержания СПО в соответствии с перспективными требованиями к квалификации специалистов и рабочих, развитием технологий. ПОО призваны обеспечить экономику страны квалифицированными кадрами, решив главный вопрос: каких специалистов готовить, в каком объеме и к какому времени [2].

Молодежь ориентирована на получение актуальной профессии и быстрый выход на рынок труда. В связи с этим реализация программ подготовки с применением гибких методик и практико-ориентированных образовательных технологий, а также учет потребностей региональных экономик становятся ключевыми аспектами реформирования профессионального образования. Анализ опыта взаимодействия СПО и предприятий-работодателей для выпускников ПОО послужил основой для запуска федерального проекта «Профессионалитет» [2].

«Профессионалитет» направлен на синхронизацию потребности экономики в рабочих кадрах и образовательных программ ПОО [3], которые готовят специалистов и квалифицированных рабочих, служащих. Проект предполагает поэтапное вовлечение студентов в профессиональную деятельность, что способствует повышению эффективности адаптации выпускников на рабочих местах.

Построение траектории развития современного специалиста базируется на компетентностном подходе. *Компетенция* – это набор важных для эффективного выполнения определенной деятельности характеристик личности, который можно оценить посредством анализа поведенческих паттернов человека. *Модель компетенций* – это полный набор характеристик, позволяющий успешно выполнять трудовые функции в рамках должностных обязанностей. Чтобы быть эффективной, модель должна иметь четкую структуру и быть понятной для оценивающего и оцениваемого [4].

Для разработки новых образовательных программ федерального проекта «Профессионалитет» Институт развития профессионального образования предложил модель компетенций выпускника ПОО, которая включает общие и профессиональные компетенции, определенные федеральными государственными образовательными стандартами, а также требования профессиональных стандартов или единых квалификационных справочников (при отсутствии профстандартов) и запросов организации-работодателя к квалификации специалиста.

Чтобы оставаться востребованным специалистом сегодня недостаточно овладеть узкоспециализированным набором навыков. Время, когда важнее было иметь багаж конкретных знаний, чем уметь их приобретать, безвозвратно ушло. Глобальные общемировые тренды оказывают заметное влияние и на рынок труда (таблица 1). При этом можно выделить метатренд этих изменений – *тотальное ускорение*, которое касается не только технологий, но и социальных практик. Возникают новые сферы деятельности, ориентированные на реализацию

творческого потенциала человека. Актуальными становятся компетенции, которые не требовались при выполнении рутинных работ. Зачастую существующие социальные институты оказываются не готовы к подобным темпам обновления. Адаптация к новым условиям требует пересмотра базовых принципов профессионального образования.

Современная модель навыков изменилась коренным образом. Раньше ядром считались «жесткие» навыки (*hard skills*), а поверхностный уровень представляли «гибкие» навыки (*soft skills*). Сейчас эксперты выделяют 3 слоя в модели. Глубинный слой – это *экзистенциальные и метанавыки* (способность ставить цели и достигать их, саморефлексия, саморазвитие), они применяются на протяжении всей жизни в различных жизненных контекстах личности, поэтому они выступают базой. Средний слой – это *кросс-контекстные навыки* (самоменеджмент, работа в команде, навыки деловой коммуникации), они пригодятся в социальной и личной сферах, такие навыки необходимо поддерживать и развивать, поскольку они востребованы в разных профессиях. Верхний слой – это *специализированные навыки* (профессиональные, физические и социальные), они развиваются и применяются в конкретном профессиональном контексте. Это самые поверхностные навыки, которые требуют постоянного обновления [8].

Таким образом, становление выпускника ПОО как успешного специалиста зависит от принципиально иного уровня гибкости. Выпускник должен быть готов не только в узкопрофессиональном плане. Трансформация рынка труда требует от соискателей *метакомпетенций* – это способности, умения и личностные характеристики, лежащие в основе компетенций. Метакомпетенции являются своеобразной надстройкой, обуславливающей протекание процесса приобретения и развития «жестких» и «гибких» навыков [7]. В отличие от компетенции, которая ориентирована на задачу и проявляется в предсказуемых условиях стабильности, метакомпетенция сфокусирована на личность и работает в изменяющихся условиях при решении новых задач.

Таблица 1

Основные тренды развития рынка труда [8]

<i>Процессы</i>	<i>Тренды</i>	<i>Сущность</i>
Технологические	Цифровизация	Расширение практики оцифровки данных, повышение доступности интернета, цифровизация новых областей человеческой деятельности.
	Автоматизация и роботизация	Развитие автономных систем, способных на сложные физические и когнитивные действия, изменяет место человека и его роль в рабочем процессе.
Социальные	Демографические изменения	Изменение социального ландшафта обусловлено ростом средней продолжительности активной жизни, урбанизацией, вниманием к проблеме гендерной дискриминации, эйджизму.
	Становление сетевого общества	Возникновение более гибких систем управления дополняется развитием сетевых технологий и распространением решений, основанных на технологии блокчейн.

<i>Процессы</i>	<i>Тренды</i>	<i>Сущность</i>
Техно-социальные	Глобализация	Усиление роли транснационального сотрудничества: производственные цепочки, потребительские товары, научные знания и культурные коды возникают и существуют в условиях всемирной интеграции и унификации.
	Экологизация	Повышенное внимание к экологическим аспектам у потребителей и производителей сопровождается преобразованием самого понятия экологичности и его широким распространением в бизнесе.

Проблемы самоинициации деятельности являются актуальными и прочно связаны с феноменом проактивности. Идея проактивности, укрепившая свои позиции в исследованиях проактивного поведения М. Кранта [10], в концепции личной инициативы М. Фриза и Д. Фэя [11] служит основой для объяснения прямого влияния активно-деятельного инициированного развития специалиста на его преобразующую деятельность в организации [6].

Проактивность – это навык, который помогает расставлять приоритеты и не поддаваться импульсивным реакциям. Как метакомпетенция проактивность заключается в способности и готовности принимать ответственность за свою судьбу, не перекладывать ее на внешние обстоятельства и окружающих. Проактивный человек нацелен на результат и не ждет, что все получится само собой. Он понимает, как может влиять на исход, и прикладывает максимум усилий, чтобы добиться желаемого [9]. *Проактивное поведение* – это принятие инициативы в целях улучшения нынешних условий; оно предполагает оспаривание статус-кво, а не пассивную адаптацию к нынешним условиям [6]. Вместо «выполнения узко определенных задач» ожидается, что специалисты должны заниматься широким кругом обязанностей [12].

Если говорить о молодых специалистах, то, как правило, основной проблемой является несоответствие уровня развития компетенций выпускников ПОО требованиям предприятий. В триаде «хочу – могу – надо» (таблица 2) на этапе трудоустройства у выпускников ПОО зачастую вызывает трудности элемент «могу» – способности, возможности здоровья и профессиональная квалификация.

Таблица 2

Модель профессионального выбора Е.А. Климова [5]

<i>№</i>	<i>Зона</i>	<i>Пересекающиеся элементы</i>
1	Зона совпадения стремлений личности с потребностями общества	«Хочу» – «Надо»
2	Зона совпадения возможностей личности с потребностями общества	«Могу» – «Надо»
3	Зона внутреннего комфорта	«Хочу» – «Могу»
4	Зона оптимального выбора	«Хочу» – «Могу» – «Надо»

За элемент «надо» – востребованность профессии на рынке труда, возможность трудоустройства – отвечает федеральный проект «Профессионалитет», который нацелен на достижение синергетического эффекта: объединение усилий ПОО и промышленных предприятий в подготовке специалистов и квалифицированных рабочих, ориентированных на потребности и запрос конкретных работодателей. Проект предполагает всестороннее участие опорного работодателя кластера в обучении своих будущих работников – выпускников ПОО, в том числе в формировании учебных планов и образовательных программ с учетом специфики производства, включая технологический, организационно-экономический и социально-психологический аспекты.

Элемент «хочу» – профессиональные желания, цели, интересы, стремления – наиболее сложный для работы, поскольку его отличительной особенностью является высокая степень изменчивости, непостоянства. Это обстоятельство объясняет необходимость тесного взаимодействия ПОО и предприятий по вопросам психолого-педагогического сопровождения выпускников при трудоустройстве, организацию индивидуальных консультаций, проведение тренингов, коуч-сессий, встреч с карьерным консультантом и пр.

Компетенции различаются по широте контекста и продолжительности действия. Чтобы быть более успешным в «жестких» навыках, необходимо овладеть «мягкими» навыками. Все больше работы связано со способностью и готовностью генерировать новые идеи, разрабатывать нестандартные решения и выносить собственные суждения, не опираясь на заранее заданные параметры. В таких условиях проактивность становится одной из ведущих метакомпетенций выпускника ПОО. Развитые метакомпетенции позволяют работнику повысить эффективность профессиональной деятельности в своей отрасли, а также дают возможность переходить в другую сферу деятельности, сохраняя свою востребованность на рынке труда.

Список литературы

1. Диденко А.В. Инкорпорирование показателей эффективности деятельности педагогических работников СПО в систему внутреннего мониторинга качества образования в образовательной организации // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2021. – №7. – С. 28-37.
2. Диденко А.В. Коадаптация интерактивных методов оценки компетенций студентов СПО в условиях реализации федерального проекта "Профессионалитет" // Социально-гуманитарные технологии. – 2022. – №3 (23). – С. 73-80.
3. Листвин А.А., Гарт М.А. Профессионалитет как механизм синхронизации системы среднего профессионального образования и рынка труда // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2022. – №1 (106). – С. 177-187.
4. Митрофанова Е.А. Формирование модели компетенций: методический подход // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – №8.
5. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Н.С. Пряжников, Л.С. Румянцева. — М: Издательский центр «Академия», 2013 – 208 с. – (Сер. Бакалавриат).
6. Семенова И.В. Потенциал современного работника как актив его преобразующей

деятельности в организации // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, – 2016. – №11 (93). – С. 11-26.

7. Шабанов О.А. Метакомпетенция и метакомпетентность в рамках компетентностного подхода в образовании // Человек и образование. – 2015. – №3 (44). – С. 53-56.

8. Навыки будущего для 2020-х: Новая надежда [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://futureskills2020s.com/ru> (дата обращения 04.04.2023).

9. Что такое проактивность и как она помогает в карьере и жизни [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/education/60faf8419a7947e2fc30cdef> (дата обращения 01.02.2023).

10. Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, No 26, Pp 435–462.

11. Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, No 70, Pp 139–161.

12. Parker, S. K., Williams, E. S., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, No 91, Pp 636–652.