

**Мугинова Гульнара Расимовна,**  
заместитель директора по научной  
и инновационной работе,  
ГБПОУ ЯНАО «Тарко-Салинский  
профессиональный колледж», г. Тарко-Сале.  
E-mail: mgr.tspc@yandex.ru



## **АНАЛИЗ СООТВЕТСТВИЯ ТРЕБОВАНИЙ ФГОС СПО В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ПРЕДПОЧТЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА ПРИМЕРЕ ПРОФЕССИИ «ОПЕРАТОР (МОТОРИСТ) ПО ЦЕМЕНТАЖУ СКВАЖИН»**

**АКТУАЛЬНЫЕ  
ПРОБЛЕМЫ  
СОВРЕМЕННОЙ  
ПЕДАГОГИКИ**

УДК 377

Вовлечение студентов в активный образовательный процесс способствует их профессиональному развитию, что в полной мере отвечает сложившимся на сегодняшний день запросам работодателей к образованию. Решить эту задачу можно путем синергии требований ФГОС СПО, с одной стороны, требований профессиональных стандартов, на подготовку которых ориентированы программы профессионального обучения, с другой. В статье рассматриваются предпочтения работодателей к результатам обучения квалифицированных рабочих для нефтегазодобывающей отрасли.

Students` involvement into active educational process promotes their professional development and complies with employers' current needs for education. This task can be solved by interaction between the Federal State educational standards requirements on the one hand, and the professional training program standards requirements on the other hand. The article deals with the employers` preferences to the results of skilled workers training in oil and gas industry.

**Ключевые слова:**

вид профессиональной деятельности, общие компетенции, профессиональные компетенции.

**Key words:**

professional activity type, general competence, professional competence.

В результате рыночных реформ, ухода от плановой экономики в системе образования выросли объемы подготовки кадров для нефтегазового комплекса. Нефтегазовые компании Западно-Сибирского региона стали серьезной школой для многих нефтяников и газовиков. За период освоения здесь наработаны самые передовые, прогрессивные технологии, нашедшие применение в России и за ее пределами. Проблема подготовки кадров для нефтегазовой отрасли приобретает еще более весомое значение в связи с тем, что на сегодня комплексное освоение Арктики признано одним из приоритетных направлений российской геополитики и экономики. По оценкам, здесь сосредоточено 80% российских запасов газа, 70% нефти и 50% угля и, по имеющимся геологическим данным, более 20% перспективных запасов нефти в мире. Современная нефтегазовая отрасль, характеризующаяся повышенной конкурентностью и инновационностью, нуждается в высококвалифицированных профессионалах, готовых к активной деятельности в условиях конкуренции.

В ситуации, когда для формирования инструментов независимой оценки и общественного контроля создаются нормативные и организационные условия, наблюдаются объективные трудности с выявлением и оформлением общественного заказа к образованию, с разработкой критериев и показателей оценки, отражающей интересы граждан. Наиболее значимой инновацией в образовании является реализация модульно-компетентного подхода. Достаточно прозрачный в своих основных идеях, в практике компетентный подход обретает мультивариантность, что предполагает множественность сценариев его реализации в зависимости от субъектов, вовлеченных в профессионально-образовательный процесс, уровня образования, региональных потребностей, направления подготовки, специализации и т.д.

Внедрение компетентного подхода в систему образования осложняется еще и тем, что теория компетенций до сих пор не является устоявшейся. Существуют различные трактовки как содержания ключевых понятий (компетенция, компетентность), так и возможностей способов оценивания компетенций. В настоящее время существуют по меньшей мере четыре подхода, определяющие сущность компетенций, а также структуру и содержание прикладных моделей компетенций, соответствующих этому пониманию.

Наибольшее распространение получили так называемый американский поведенческий подход, связанный с именем White R.W. (1959) и британский функциональный подход (Francoise Delamare Le Deist и Jonathan Winterton). Согласно первому подходу компетенции – это фактически комплексы психологических характеристик, включающие традиционные для психологии объекты исследования – знания, навыки, мотивацию, саморегуляцию.

В основе второго подхода, британского – решение задачи унификации профессиональных стандартов. Фактически речь идет действительно о противоположной позиции, в которой нет места психологическим понятиям, а внимание уделено только системе требований. Основа британского подхода – определение роли конкретной должности в организации. В системе её бизнес-

процессов, декомпозиция этой роли до перечня конкретных требований. Именно британские специалисты акцентируют в компетенции «умение демонстрировать работу», четко указывая на тот факт, что компетенция не существует до тех пор, пока не определен её потребитель, заказчик [3, с.12].

Обозначенные подходы положены в основу выделения и представления в федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования общих и профессиональных компетенций.

Общие компетенции – это проявления латентных психологических характеристик личности в специально организованных условиях [3, с.8]. Например, общая компетенция ОК 3 «Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы» – это по существу характеристика личности выпускника, развивается путём вовлечения обучающегося в учебно-профессиональную

---

**Любая компетенция интегративна по своей сути, поскольку ее наличие определяется не объёмом усвоенной информации, а системой усвоенных и опробованных в действии методов поиска недостающих знаний на основе интеграции имеющихся. Компетенция – это «владение целостной ситуацией действия».**

деятельность на протяжении всего срока подготовки квалифицированного рабочего. Проявляется при решении педагогических заданий в специально организованных условиях. Уровень сформированности определяется на основе наблюдений или на основе ответов на некоторые специальным образом подобранные вопросы.

Таким образом, мы видим некоторое отличие в подходах к определению образовательных результатов в современной системе профессионального образования. В отличие от знаний, умений и навыков компетенция наиболее сложные образования личности. Любая компетенция интегративна по своей сути, поскольку ее наличие определяется не объёмом усвоенной информации, а системой усвоенных и опробованных в действии методов поиска недостающих знаний на основе интеграции имеющихся. Компетенция – это «владение целостной ситуацией действия» [6, с.44]. Учитывая особенности перечисленных подходов к пониманию компетенций, следует признать, что для внешнего наблюдателя (эксперта, потребителя, заказчика) конкретные компетенции оказываются не очень важными. Возникает вопрос: за счёт каких именно психологических инструментов (психических механизмов) субъект оказывается эффективным работником, качественно выполняющим поставленную за-

дачу? Ведь в этом ведущую роль могут иметь знания, систематизирующие деятельность, навыки, обеспечивающие темп получения и повторяемость результата, мотивация, направляющая активность и удерживающая её до получения заданного результата, состояние, позволяющее активизировать психические ресурсы, включая под- сознательные механизмы, и многое другое. Для внешне- го наблюдателя важен факт достижения результата при заданных условиях (время, способ, усилия). В свою оче- редь, для системной подготовки специалиста «психоло- гическая кухня» компетенций крайне важна.

Если учитывать в основном британский подход к по- нятию «компетенция», то объектами оценивания высту- пают такие признаки, как стандарты и функциональные задачи. В этом случае констатация компетенций у кон- кретного субъекта происходит в пределах оценки «вы- полнил – не выполнил». Если задача решена, а выпол- ненные действия соответствуют заранее заданным (и документально зафиксированным) стандартам, компе- тенция сформирована. Данная трактовка компетенций характерна в основном для формирования общих мо- делей профессиональных компетенций, применяемых в системах профессионального образования и простой производственной деятельности [2].

Подготовка квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена является неотъемлемой ча- стью сферы образования и одним из важных компонен- тов обеспечения устойчивого и эффективного развития человеческого капитала и социально-экономического развития Российской Федерации в целом. Минобрнауки России рассмотрело Стратегию развития системы под- готовки рабочих кадров и формирования прикладных (профессиональных) квалификаций на период до 2020 года, которая определяет основные направления госу- дарственной политики в области подготовки квалифи- цированных рабочих (служащих) и специалистов сред- него звена в Российской Федерации на долгосрочную перспективу. Основная задача связана с обеспечением соответствия квалификации выпускников требованиям экономики. Важным ориентиром решения данной зада- чи выступает повышение уровня трудоустраиваемости выпускников по специальности, уменьшение времени их адаптации при приеме на работу [1].

Рассмотрим соответствие требований ФГОС СПО в области профессиональных компетенций и предпочте- ния работодателей на примере подготовки квалифи- цированных рабочих, служащих 21.01.05 «Оператор (мо- торист) по цементажу скважин». Нефтегазовые компа- нии стремятся получить квалифицированных рабочих, способных эффективно решать производственные зада- чи с использованием тех компетенций, которые они по- лучают в колледже. Следовательно, в содержании под- готовки необходимо учесть требования ФГОС СПО, с одной стороны, требования профессиональных стандар- тов, на подготовку которых ориентированы программы профессионального обучения, с другой.

Для определения предпочтений работодателей в нефтегазодобывающей отрасли было проведено ан- кетирование специалистов организации ООО «ИГС- Технология», которое является дочерним предприя- ем компании «ИНВЕСТГЕОСЕРВИС». Компания осу-

ществляет полный цикл строительства нефтяных и га- зовых скважин любой сложности, конструкции и назна- чения (поисковые, разведочные, эксплуатационные), в том числе скважин с большим отходом от вертикали и многоствольных скважин. Цель анкетирования – изу- чение предпочтений работодателей к профессиональ- ным компетенциям выпускников ГБПОУ ЯНАО «Тарко- Салинский профессиональный колледж» и к качеству оказания образовательных услуг. Основные принципы организации опроса – объективность и независимость. В проведенном опросе приняли участие 12 респонден- тов, представителей ООО «ИГС-Технология». Среди них: генеральный директор, начальник отдела кадров, начальник отдела общественных связей, ведущий ин- женер (технолог) по цементированию скважин, инже- нер по охране труда, мастер участка по приготовлению тампонажных растворов (4 человека), мастер участка ремонтных работ (3 человека).

Обучающийся по профессии «Оператор (моторист) по цементажу скважин» должен быть готов продемон- стрировать следующие виды профессиональной дея- тельности: ведение технологического процесса цемента- жа скважин, гидравлического разрыва пласта; подго- товка коммуникаций, оборудования, приспособлений и материалов; управление работой и техническое обслу- живание цементировочных агрегатов.

Рассмотрим предпочтения работодателей по каж- дому виду профессиональной деятельности. Заливкой выделены дополнительные предпочтения работодате- лей, не входящие в ФГОС СПО подготовки квалифи- цированных рабочих, служащих 21.01.05 «Оператор (мо- торист) по цементажу скважин».

По итогам полученных данных построим своеобраз- ный рейтинг интегрированной значимости профессио- нальных компетенций выпускника с точки зрения ра- ботодателей.

1. Выполнение расстановки цементировочных агре- гатов, цемента- и пескосмесительных машин и подготов- ка их к работе и участие в подготовке ствола скважины путем ее промывки или скользящей прокачки.

Этот критерий занимает верхние строчки рейтинга значимости трудоустроенных выпускников колледжа. Сегодня все более востребованными становятся компе- тентные рабочие и специалисты, способные эффектив- но функционировать в новых социально-экономических условиях. Цель профессионального образования состо- ит не только в том, чтобы научить человека что-то де- лать, приобрести профессиональную квалификацию, но и в том, чтобы дать ему возможность справляться с раз- личными профессиональными ситуациями.

2. Удаление жидкости из насоса после окончания ра- боты с помощью системы продувки выхлопными газа- ми агрегата при минусовых температурах окружающе- го воздуха.

3. Участвовать в подготовке ствола скважины путем ее промывки или скользящей прокачки.

Также работодателям была предложена анкета, ко- торая включала в себя 9 вопросов с выбором одного из предложенных вариантов ответов и один вопрос, в кото- ром предлагалось выбрать не более трех вариантов отве- тов в зависимости от предпочтений [4]. Каждому вари-

Таблица 1  
*Ведение технологического процесса цементации, гидравлического разрыва пласта*

№ п/п	Ответы респондентов	%
1.	Участвовать в проведении технологического процесса цементации скважин, гидравлического разрыва пласта, химической обработки, глушения	70,9
2.	Снимать показания регистрирующих приборов и контролировать их работу	66,4
3.	Проводить профилактический и текущий ремонт приборов и оборудования процесса цементации, гидравлического разрыва пласта	54,6

Таблица 2  
*Подготовка коммуникаций, оборудования, приспособлений и материалов*

№ п/п	Ответы респондентов	%
1.	Выполнять расстановку цементировочных агрегатов, цемента- и пескосмесительных машин и подготавливать их к работе	82,9
2.	Удаление жидкости из насоса после окончания работы с помощью системы продувки выхлопными газами агрегата при минусовых температурах окружающего воздуха	80,6
3.	Участвовать в подготовке ствола скважины путем ее промывки или скользящей прокачки	76,4
4.	Участвовать в проведении опрессовки обсадных и бурительных труб на расчетное давление	59,4
5.	Приготавливать тампонажный раствор, растворы для гидравлического разрыва пласта, гидropескоструйной перфорации в цементировочном агрегате, цементно-смесительных или пескосмесительных машинах	54,1
6.	Подготавливать оборудование и материалы для проведения процесса цементирования скважины, гидравлического разрыва пласта	50,6

Таблица 3  
*Управление работой и техническое обслуживание цементировочных агрегатов*

№ п/п	Ответы респондентов	%
1.	Обслуживать силовое и технологическое оборудование цементировочного агрегата	71,2
2.	Нагнетание агрегатом цементного раствора и продавочной жидкости при цементировании скважин	70,7
3.	Выполнять профилактический и текущий ремонт оборудования цементировочных агрегатов	66,3
4.	Управление транспортным средством, на шасси которого смонтирован агрегат	64,7
5.	Управлять автомобилем	61,3
6.	Контролировать работу двигателей цементировочного агрегата, выявлять и устранять неполадки, возникшие в процессе работы двигателя	58,4

анту ответа соответствовало определенное количество баллов. Некоторые вопросы состояли из субвопросов.

Оценка полученных ответов производилась двумя способами:

1. Анализ распределения ответов по каждому вопросу (субвопросу) – это позволило сделать анализ более дискретным.

2. Анализ укрупненных блоков-индикаторов, каждый из которых включал оценки по некоторой совокуп-

ности вопросов. Такой путь позволил унифицировать оценку. Для унификации принципа оценки были выделены пять показателей:

Показатель 1 – «Оценка условий реализации образовательной программы по профессии «Оператор (моторист) по цементации скважин».

Показатель 2 – «Оценка общего психологического климата в колледже».

Показатель 3 – «Организация воспитательной и па-

триотической деятельности в колледже).

Показатель 4 – «Вовлеченность работодателей (социальных партнеров) в учебно-производственный процесс».

Показатель 5 – «Оценка качества обучения в колледже» (является информативным и раскрывает понимание смысла качественного образования).

Проанализируем результаты обработки анкет по каждому индикатору более подробно.

Показатель «Оценка условий реализации образовательной программы по профессии «Оператор (моторист) по цементажу скважин».

Результаты: 72% респондентов считают, что в колледже созданы условия, соответствующие современным условиям образования. Анализируя оценку по общей материально-технической оснащенности колледжа, мы увидели, что 24% респондентов не удовлетворены вышеназванными условиями.

Показатель «Оценка общего психологического климата в колледже».

Данный индикатор включает как непосредственную оценку психологического климата, так и оценку взаимодействия подростков со сверстниками. В результате анкетирования подавляющее большинство респондентов (82,5%) считают, что в колледже созданы достаточно комфортные условия для пребывания подростков.

Показатель «Организация воспитательной и патриотической деятельности в колледже».

Опрошенные респонденты (92%) считают, что в колледже обучающиеся имеют возможность интересно и с пользой проводить внеурочное время – быть задействованными в конкурсах, кружках, секциях, участвовать в походах, соревнованиях и других мероприятиях.

Показатель «Вовлеченность работодателей (социальных партнеров) в учебно-производственный процесс».

Большинство респондентов (83,2%) считают, что колледжу необходима помощь в организации и проведении учебной и производственной практики.

Показатель «Оценка качества обучения в колледже».

Треть респондентов (37%) показывает, что их полностью устраивает качество образования, которое получают выпускники колледжа, трудоустроенные на предприятие.

52% респондентов, принявших участие в опросе, доверяют колледжу и считают, что система обучения в колледже организована качественно.

В результате обработки анкет и проведенного анализа можно определить степень удовлетворенности работодателей условиями профессиональной подготовки в колледже и качеством оказываемых образовательных услуг в городе Тарко-Сале как достаточно высокую.

Рекомендации: 1) информация по анкетированию должна быть размещена на сайте колледжа; 2) результаты анкетирования принимать во внимание и учитывать при утверждении плана мероприятий по улучшению качества работы колледжа; 3) данные анкетирова-

ния должны быть учтены общественными советами при обсуждении оценочных процедур.

Результаты обучения – это объективное описание требований трудовой деятельности, относительно которой и оцениваются достижения студентов. Особенность инновационного сценария состоит в том, что обновление структуры и содержания образования должно быть спланировано на перспективу развития рынка труда в соответствии с международными стандартами. Это подразумевает наличие мобильной рабочей силы, которая обеспечивала бы структурные сдвиги в экономике региона, создавая тем самым условия для развития инновационной сферы.

В результате проведенного исследования можно констатировать, что профессиональное сообщество обладает достаточным потенциалом для выражения объективного и независимого мнения относительно реального положения дел с качеством обучения в профессиональной образовательной организации. Также была получена обратная связь и от социальных партнеров колледжа, которые выражали заинтересованность в проведенном анкетировании.

Данное исследование имеет большую практическую значимость, так как благодаря ответам на вопросы с позиции работодателей позволяет судить об уровне оказания образовательных услуг на уровне образовательной организации. Это позволяет выявить, на каком именно уровне возникают проблемы: на уровне отдельно взятой образовательной организации или же на более глобальном – региональном.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Государственно-общественное управление образовательным учреждением в вопросах и ответах. / С. Г. Косарецкий А.А., Седельников, Т.Н. Мерцалова и др.– М.: Сентябрь, 2011. – С. 192.
2. Давыдова Н.Н., Дорожкин Е.М., Федоров В.А., Коновалова М.Е. Научно-образовательная сеть: Управление развитием. ИЕЖМЕ – Математическое образование, 11 (7).
3. Колясникова Л.В. Контрольно-оценочные средства: теория и методика проектирования Ч.2: учебное пособие / Сургут: ко. Ун-т ХМАО-Югры. Сургут: ИЦ СурГУ. 2013. С. 92.
4. Лучшие практики общественного участия в формировании и реализации политики в сфере образования: Сборник материалов/Под общей редакцией С.Г.Косарецкого, Е.Н. Шимутиной – Архангельск, 2009. – С. 260.
5. Методические рекомендации для разработки положения о системе внутреннего мониторинга качества образования в образовательной организации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mosmetod.ru>.
6. Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. – М.: Издательская корпорация «Логос», 1999. С. 272.