

6. Меркулов, П.А. Государственная политика в сфере политической грамотности и политического воспитания российской молодежи / П.А. Меркулов, Е.Н. Малик // Власть. – 2016. – № 4. – Текст: непосредственный.

7. Белогорская, Л.В. Особенности развития политического сознания студенческой молодежи в образовательном процессе / Л.В. Белогорская // АНИ: экономика и управление. – 2015. – № 3. – Текст: непосредственный.

8. Марцинковская Т.Д. Информационное пространство как фактор социализации современных подростков / Т.Д. Марцинковская // Мир психологии. – 2010. – № 3. – С. 90–102. – Текст: непосредственный.

9. Как прошел митинг в поддержку Навального в Москве. <https://snob.ru/news/kak-proshel-miting-v-podderzhku-navalnogo-v-moskve/>. – Текст: электронный.

УДК 316.4

СРЕДСТВА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федченко Анна Дмитриевна

Самарский национальный исследовательский университет им. академика С.П. Королева

Аннотация. В данной анализируются способы формирования профессиональных компетенций преподавателей, обучающих работников железнодорожного транспорта по программам подготовки, переподготовки, повышения квалификации и целевых курсов. В данной работе представлен анализ проблемы и способов решения профессионального развития работников Куйбышевской железной дороги на примере преподавателей, обучающих специалистов железнодорожного транспорта и формирующих в них ряд компетенций, необходимых для качественного выполнения должностных обязанностей. Также рассмотрены основные барьеры саморазвития, с которыми сталкиваются преподаватели, обучающие сотрудников Куйбышевской железной дороги.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, повышение квалификации, железнодорожный транспорт, наемный работник, профессиональное акме, преподаватель, барьеры саморазвития.

Развитие профессиональных компетенций наемных работников на рабочих местах является важным и неотъемлемым направлением деятельности любой компании. Если специалисты регулярно развивают свои профессиональные компетенции, а работодатель способствует этому, это станет залогом успешных результатов трудовой деятельности и показателей развития компании в целом. Прогресс не стоит на месте и абсолютно все сферы нашей жизни находятся в процессе модернизации, поэтому важно, чтобы работники успевали изучать самые новейшие изменения и технологии. не является исключением. Во всех структурных подразделениях Куйбышевской железной дороги компании ОАО РЖД особое внимание уделяется развитию профессиональных компетенций работников любого уровня: будь это специалист, осуществляющий ремонт железнодорожных путей или руководитель, занимающий высокую должность.

В развитии компетенций наемных работников отдельная, немаловажная роль отводится преподавателям, реализующим процесс повышения квалификации сотрудников. Преподаватели же в свою очередь также должны быть компетентны и профессионально развиты. Для того чтобы преподаватель смог развить в работнике определенные практические навыки и передать теоретические знания, ему необходимо постоянно развиваться и изучать современные тенденции и изменения в своей научной сфере. Также преподавателю необходимо постоянно работать над собой, изучать различные методики преподавания, новейшие способы проведения занятий, чтобы обучающиеся смогли наиболее полно усвоить знание. Например, на Куйбышевской железной дороге существует специализированный учебный центр профессиональных квалификаций, где работники проходят курсы подготовки, переподготовки, целевые курсы и другие учебные программы. В данном центре трудится большой штат преподавателей, которые также должны быть настоящими профессионалами своего дела, чтобы эффективно развивать компетенции обучающихся там работников.

Возникает проблема необходимости не только развития работников, но и самих педагогов, обучающихся специалистов железнодорожного транспорта. Преподавателям важно регулярно совершенствоваться в своей сфере и справляться с рядом барьеров, мешающих саморазвитию, чтобы наиболее эффективно развивать профессиональные компетенции наемных работников.

Чтобы разобраться в поставленной проблеме, в первую очередь, необходимо обратиться к сущности акмеологического подхода, представленного в труде М.М. Кашапова «Профессиональное становление педагога. Психолого-акмеологические основы» [1]. Автор говорит о том, что человек на отдельном отрезке своего жизненного пути может достичь наиболее высокого уровня профессионализма, проявляя максимальную готовность реализовывать свои знания, возможности, внутренние ресурсы, навыки и опыт в своей деятельности, избегая перенапряжения, стрессовых ситуаций и других пагубных воздействий на организм. Подобное достижение автор обозначает понятием акме в профессиональном развитии.

Особое внимание М.М. Кашапов уделяет педагогической акмеологии, определяя ее, как науку о путях достижения профессионализма и компетентности в труде педагога. Действительно, преподаватель должен быть готов максимально выкладываться, передавая обучающимся свои знания, умение и опыт, но важно чувствовать себя, свои возможности, чтобы не перейти в стадию профессионального выгорания. Считаем, что профессия преподавателя является призванием, далеко не каждому дано на протяжении всего пути находить в себе силы и ресурсы для постоянного совершенствования, развития своих компетенций. Структура и этапы профессиональных акме у людей может различаться. Один человек может стабильно проявлять высокий уровень результатов профессиональной деятельности, другой будет нуждаться в прохождении нескольких этапов и проявлении резких скачков активации своих способностей.

Также в данном труде освещается понятие профессионализма педагога, которое дает А.К. Маркова в своей монографии «Психология профессионализма» [2]. Под ним понимается характеристика личности преподавателя, характеризующаяся наличием специализированных профессиональных качеств, которые используются для эффективного решения педагогических задач с целью обучения и воспитания обучающихся.

Чтобы работодатель мог понимать, в каком направлении ему необходимо совершенствовать компетенции наемных работников, необходимо их профессиональную деятельность

регулярно анализировать и выявлять то, над чем именно необходимо поработать. Для анализа и оптимизации трудового процесса, а также для оценки профессиональных способностей работников, работодатели не редко прибегают к методу стратегического планирования «SWOT-анализ». Изосимов С.В. и Шевченко А.Л. в своей статье «Метод SWOT-анализа: его место в методах исследования, преимущества и недостатки» [3] подробно рассматривают преимущества данной методики планирования, указывая, что подобный вид анализа является одним из самых перспективных и эффективных в различных трудовых сферах. Метод основан на проведении системной и аналитической работы для определения следующих аспектов процессов и объектов в различных системах: сильные стороны «Strengths», слабые стороны «Weaknesses», возможности «Opportunities» и угрозы внешней среды «Threats». В данной методике включены этапы контроля, прогнозирования и принятия решений. Данный вид анализа активно используется в компании ОАО РЖД в различных структурных подразделениях и дирекциях. Также SWOT-анализу подробно обучают руководителей в Корпоративном университете компании.

Н.В. Софронова в фундаментальном исследовании «Методики анализа педагогических систем» [4] указывает, что помимо факторного, корреляционного, системного, статистического и других видов анализа, SWOT-анализ также может применяться для исследования возможностей и рисков саморазвития педагога, а также в целях диагностики их личностно-профессиональных компетенций. Основным достоинством методики является рассмотрение не только внутренних, но и внешних факторов саморазвития.

В монографии А.А. Ушакова «Личностно-профессиональное саморазвитие педагога в условиях интегративной образовательной среды: теория и технология», автор также рассматривает применение методики SWOT-анализа для оценки деятельности преподавателей. Автор указывает пример определения основных анализируемых параметров педагогической среды. Первым параметром являются сильные стороны, способствующие личностно-профессиональному саморазвитию педагога, к ним можно отнести открытость образовательной среды, ее адаптивный характер. Вторым параметром автор выделяет слабые стороны в саморазвитии преподавателя такие, как низкий уровень мотивации, необходимость совершенствования кадровой системы. Третьим параметром являются возможности саморазвития педагога. К ним относятся различные курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка преподавателя, участие в различных конференциях, семинарах и конкурсах профессионального мастерства. Четвертым параметром автор обозначает всевозможные риски саморазвития педагога в условиях интегративной образовательной среды такие, как недостаток свободного времени, чрезмерная загруженность и другие [5].

Компания ОАО РЖД активно предоставляет возможности и ресурсы для саморазвития педагогов, которые обучают работников производства в области железных дорог. Преподавателям в личном кабинете регулярно назначаются для прохождения онлайн-курсы повышения квалификации с целью увеличения уровня профессиональных компетенций. Также преподаватели несколько раз в год направляются на стажировку на заводы-изготовители и в учебные центры других железных дорог с целью освоения новых навыков и обмена опытом. Каждый преподаватель проходит профессиональное обучение в Корпоративном университете ОАО РЖД в Москве, изучая различные образовательные методики и технологии, которые в дальнейшем необходимо применять на учебных занятиях для ра-

ботников подразделений компании. Также особое внимание уделяется занятости педагога: комфортно распределяется учебная нагрузка, выделяется отдельное время в нагрузке для разработки методических пособий, электронно-образовательных ресурсов, цифровых программ, способных наиболее точно передать основные теоретические знания и практические навыки обучающимся. Педагогам предлагается достойная заработная плата и ежегодный оплачиваемый отдых в размере 56 дней, а также возможности отдыха в санаториях на Черноморском побережье по минимальной цене (большую часть оплачивает компания ОАО РЖД). Но, несмотря на огромное множество льгот, руководство компании регулярно с помощью SWOT-анализа мониторит основные параметры микросреды и макросреды педагогов и работников в целом.

Существуют различные факторы, негативно влияющие на профессиональное саморазвитие человека. Психологические барьеры являются одними из главных и распространенных причин преград в саморазвитии личности. В отечественных трудах представлены различные виды барьеров: в общении, смысловые, эмоциональные и другие. Психологические барьеры в педагогической деятельности рассматриваются А.К. Марковой [2] и Н.А. Подымовым [6]. А.Л. Свенцицкий обозначает психологические барьеры, как «воображаемое индивидом препятствие на его пути к достижению цели» [7]. А.В. Щербаков и О.А. Семиздралова в своей статье «Психологические барьеры профессионального становления педагога» [8] предлагают три вида барьеров развития преподавателя. К первому виду барьеров авторы относят социальные, которые могут быть вызваны внешними причинами, например, низкий уровень оплаты труда. Вторым видом являются профессиональные барьеры, к которым можно отнести трудности в трудовой деятельности, недостаточное внимание руководства к созданию специализированных условий для саморазвития педагогов. Третий вид барьеров «эмоционально-личностный» вызван внутренними субъективными причинами: тревожность, низкая мотивация, неуверенность в себе, равнодушие и другие. Именно эмоционально-личностный барьер выделяется авторами, как наиболее значимый.

Руководство компании ОАО РЖД регулярно реализует мероприятия, направленные на снижение рисков возникновения всех видов барьеров в деятельности преподавателей. Педагоги учебных центров Куйбышевской железной дороги обеспечены достойной заработной платой, условиями профессионального развития (всевозможные курсы повышения квалификации, стажировки, конкурсы педагогического мастерства с денежными наградами), различными мероприятиями руководителей, направленными на создание благоприятного климата в коллективе (тренинги, семинары со стороны руководства).

Выводы. Акмеологическая поддержка профессионального развития играет важнейшую роль в развитии профессиональных компетенций наемных работников. Именно работодатель должен заниматься оценкой и планированием профессионального развития личности своих сотрудников, например, с помощью SWOT-анализа. Саморазвитие преподавателя будет проходить более эффективно, если соблюдены следующие условия: мотивация к профессиональному совершенствованию педагогического мастерства; предоставление возможности прохождения курсов повышения квалификации, обучающих семинаров, различных стажировок и курсов переподготовки; обеспечение педагогов оптимальной нагрузкой и оплатой труда; внимательное отношение со стороны руководства к преподавателю и процессу его саморазвития. К основным барьерам развития педагогов относятся эмоционально-личностный

барьер и профессиональные барьеры такие, как морально-психологический климат в коллективе, отсутствие условий для профессионального роста, безразличие руководства. Также был проанализирован опыт компании ОАО РЖД в данном вопросе: руководство заинтересовано в совершенствовании педагогов, обучающих работников в железнодорожной сфере, оно реализует огромное множество мероприятий для создания благоприятных условий осуществления саморазвития преподавателей.

Библиографический список

1. Кашапов, М.М. Профессиональное становление педагога. Психолого-акмеологические основы / М.М. Кашапов. – Москва: Изд-во Юрайт, 2019. – 239 с. – Текст: непосредственный.
2. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с. – Текст: непосредственный.
3. Изосимов, С.В. Метод SWOT-анализа: его место в методах исследования, преимущества и недостатки / С.В. Изосимов, А.Л. Шевченко // Экономикс. – 2013. – № 2. – С. 29–34. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-swot-analiza-ego-mesto-v-metodah-issledovaniya-preimuschestva-i-nedostatki/viewer>. – Текст: электронный.
4. Софронова, Н.В. Методики анализа педагогических систем / Н.В. Софронова // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 11. – С. 578-583 – <https://s.fundamental-research.ru/pdf/2013/11-3/33168.pdf>. – Текст: электронный.
5. Ушаков, А.А. Личностно-профессиональное саморазвитие педагога в условиях интегративной образовательной среды: теория и технология: монография / А.А. Ушаков. – Москва: Мир науки, 2020. – 164 с. – <https://izd-mn.com/PDF/59MNNPM20.pdf>. – Текст: электронный.
6. Подымов, Н.А. Особенности возникновения психологических барьеров в профессиональной деятельности педагога / Н.А. Подымов // Ученые записки. – 2017. – № 4. – С. 191–196. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-vozniknoveniya-psihologicheskikh-barierov-v-professionalnoy-deyatelnosti-pedagoga/viewer>. – Текст: электронный.
7. Свенцицкий, А.Л. Социальная психология / А.Л. Свенцицкий. – Москва: Изд-во Юрайт, 2019. – 336 с. – <https://static.my-shop.ru/product/pdf/166/1651718.pdf>. – Текст: электронный.
8. Щербаков, А.В. Психологические барьеры профессионального становления педагога / А.В. Щербаков, О.А. Семиздралова // Научное обеспечение систем повышения квалификации кадров. – 2016. – № 27. – С. 57–67. – <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-barieru-professionalnogo-stanovleniya-pedagoga/viewer>. – Текст: электронный.