

АО Быстринская горная компания
683001, Россия, Камчатский край,
г. Петропавловск-Камчатский, ул. Ленинская, д. 59, 11 эт., пом. 8.
ИНН 4100002351, ОГРН 1024101032097
info@kumroch.com
www.kumroch.com



ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
СТРУКТУРНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ПРИМЕРНОЙ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»

Структурный элемент	Согласование (да/нет/согласовано)
Приложение 1 к ППОП-П. Модель компетенций выпускников по профессии «Машинист дорожных и строительных машин»	СЯ

Генеральный директор
АО «Быстринская горная компания»

С.А. Лихопуд

«06» июня 2022г.

Приложение 1

к ПООП-П по профессии/специальности

23.01.06 Машинист дорожных и строительных машин

Модель компетенций выпускника

23.01.06 Машинист дорожных и строительных машин

2022 г.

Пояснительная записка

1 Модель компетенций выпускника (далее – МК) представляет собой совокупность взаимосвязанных между собой общих и профессиональных компетенций, определенных ФГОС СПО, а также требований профессиональных стандартов (далее – ПС) или единых квалификационных справочников при отсутствии ПС и запросов организации-работодателя к квалификации специалиста, которые должны быть сформированы у обучающегося по завершении освоения основной профессиональной образовательной программы Профессионалитета (далее – ОПОП-П).

2 МК разрабатывается для каждой профессии/специальности как результат освоения ОПОП-П, соответствующий требованиям федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО), а также отвечающий запросам организаций, действующих в реальном секторе экономики.

3 МК включает в себя профессиональную и надпрофессиональную части.

4 Профессиональная часть МК представляет собой матрицу профессиональных компетенций выпускника, формируемых при освоении видов деятельности образовательной программы, и трудовых функций действующих профессиональных стандартов. Представлена в таблице 1.

5 Надпрофессиональная часть МК представляет собой интеграцию ОК, заявленных ФГОС СПО, и заявляемых организацией-работодателем обобщенных поведенческих моделей специалиста на рабочем месте (корпоративная культура). Представлена в таблице 2.

6 Краткое описание и характеристика показателей сформированности корпоративных компетенций приведены в таблице 3.

7 МК позволяет конструировать при помощи цифрового конструктора компетенций образовательные программы подготовки квалифицированных специалистов, рабочих и служащих, наиболее востребованных на региональном рынке труда в конкретном секторе экономики под запрос конкретных предприятий.




Таблица 1 – Модель компетенций выпускника (профессиональная часть)


ПС 1 Машинист автогрейдера: 16.022		ПС 2 ЕТКС § 311. Тракторист		ФГОС		
				ВД 1 Осуществление технического обслуживания и ремонта дорожных и строительных машин (по видам)	ВД 2 Обеспечение производства дорожно- строительных работ (по видам)	ВД 3
ОТФ А Производственная эксплуатация и поддержание работоспособности автогрейдера с двигателем мощностью до 59 кВт (80 л. с.) при выполнении строительных и ремонтно- строительных работ	ТФ А/01.3 Выполнение механизированных работ при ремонте и содержании дорог с помощью автогрейдера с двигателем мощностью до 59 кВт (80 л. с.)	ОТФ А Управление трактором с мощностью двигателя до 25,7 кВт (до 35 л.с.), работающим на жидком топливе, при транспортировке различных грузов, машин, механизмов, металлоконструкций и сооружений разной массы и габаритов с применением	ТФ А/01.01 Управлении трактором с мощностью двигателя свыше 25,7 до 44,1 кВт (свыше 35 до 60 л.с.)	ПК 1.1 Проверять техническое состояние дорожных и строительных машин		
	ТФ А/02.3 Выполнение ежесменного и периодического технического		ТФ А/01.02 Наблюдение за погрузкой, креплением и разгрузкой			

	обслуживания автогрейдера с двигателем мощностью до 59 кВт (80 л. с.)	прицепных приспособлений или устройств.	транспортируемых грузов.	оборудования		
ОТФ В Производственная эксплуатация и поддержание работоспособности автогрейдера с двигателем мощностью свыше 59 кВт (80 л. с.) до 150 кВт (200 л. с.) при выполнении строительных и ремонтно-строительных работ	ТФ В/01.4 Выполнение механизированных работ при ремонте, восстановлении и строительстве дорог в средних грунтовых условиях с помощью автогрейдера с двигателем мощностью свыше 59 кВт (80 л. с.) до 150 кВт (200 л. с.)	ОТФ В	ТФ В/01.01 Заправка трактора топливом и смазывание трактора и всех прицепных устройств.		ПК 2.1 Осуществлять управление дорожными и строительными машинами	
	ТФ В/02.4 Выполнение ежесменного и периодического технического обслуживания		ТФ В/01.02 Выявление и устранение неисправностей в работе трактора. Производство			

	автогрейдера с двигателем мощностью свыше 59 кВт (80 л. с.) до 150 кВт (200 л. с.)		текущего ремонта и участие во всех других видах ремонта обслуживаемого трактора и прицепных устройств.		технические требования и безопасность производства	
--	--	--	--	--	--	--


Обозначения:

ПС 1 – Профессиональный стандарт 1 – 

ПС 2 – Профессиональный стандарт 2 – 

ОТФ – обобщенная трудовая функция

ТР – трудовая функция

ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт – 

ВД – вид деятельности ПК – профессиональная компетенция, в том числе для цифровой экономики.

ТФ ПС1, ТФ ПС2 соответствуют ПК ФГОС по ВД1 – 

Таблица 2 – Модель компетенций выпускника (надпрофессиональная часть)

Корпоративные компетенции	Показатель сформированности корпоративных компетенций согласно требованиям предприятия-работодателя (выбирается один из уровней)			Реализуемые общие компетенции согласно ФГОС СПО
	0 Начальный уровень*	1 Базовый уровень**	2 Повышенный уровень***	
Корпоративная компетенция 1 Системное мышление / Анализ информации и выработка решений	–	+	–	<i>OK 1, OK 2, OK 5</i>
Описание. Эффективно работает с разноплановой информацией: выделяет главное, отсекает второстепенное, систематизирует и анализирует данные, делает верные логичные выводы. Самостоятельно использует современные и достоверные источники получения информации для поиска оптимального решения. Формирует умозаключения на основании целостного представления о ситуации, принимая во внимание комплекс значимых факторов, в том числе неочевидных. Находит и использует возможности, заложенные в ситуации, оценивает риски, продумывает способы их минимизации.				
Корпоративная компетенция 2 Планирование и организация деятельности	–	+	–	<i>OK 2, OK 4</i>
Описание. Эффективно планирует свою деятельность: декомпозирует задачи на подзадачи, планирует этапы выполнения (по SMART), расставляет приоритеты по принципу важно/срочно, самостоятельно рассчитывает и использует необходимые ресурсы, самостоятельно ориентируется в соотношении (процент) резервов и затрат.				
Корпоративная компетенция 3 Ориентация на результат	–	+	–	<i>OK1, OK 3, OK 5</i>
Описание. Ставит перед собой сложные цели (SMART***), определяет количественные и качественные критерии успеха, формирует четкий образ результата (ключевой показатель эффективности). Сталкиваясь со сложностями и препятствиями, предлагает свои варианты решения и осуществляет их. Выполняет принятые на себя обязательства в срок и в полном объеме. Самостоятельно оценивает результат своей работы, видит достоинства и недостатки (предлагает способы их устранения в будущем), берет на себя ответственность за достигнутые показатели. Находит возможности улучшить полученный результат в дальнейшем.				
Корпоративная	–	+	–	<i>OK 6, OK 7</i>

компетенция 4 Построение отношений / эффективная коммуникация				
Описание. Инициативен в установлении новых контактов, выстраивает честные и открытые взаимоотношения. Придерживается установленных правил, поддерживает атмосферу сотрудничества, внимателен к другим, располагает к себе. В трудных ситуациях общения, при возникновении разногласий, сохраняет спокойствие и выдержку, стремится контролировать собственные эмоциональные проявления. Четко и ясно формулирует свое мнение. Логично выстраивает последовательность изложения, обосновывает свою позицию.				
Корпоративная компетенция 5 Открытость новому	-	+	-	<i>OK 2, OK 5</i>
Описание. Открыт новому, позитивно относится к изменениям, быстро адаптируется в незнакомой ситуации. С интересом относится к сложным задачам, стремится получить новый опыт в разных областях, легко обучается. Эффективен в ситуации изменений, быстро переключается с одного вида деятельности на другой, корректирует свои действия с учетом новых обстоятельств. Способен быстро схватывать суть, перенимать успешный опыт других, обогащать свое видение за счет альтернативных точек зрения.				

Обозначения:

 – определяется работодателем

 – определяется федеральным государственным образовательным стандартом

Таблица 3 – Показатель сформированности корпоративных компетенций

Описание	Уровень развития
Выпускник демонстрирует большинство позитивных индикаторов компетенции. Уровень развития компетенции позволяет выпускнику достигать результатов во всех базовых рабочих ситуациях и в части сложных, нестандартных ситуаций.	2 Повышенный уровень***
Выпускник демонстрирует в равной степени как позитивные, так и негативные индикаторы компетенции. Уровень развития компетенции позволяет выпускнику достигать результатов только в простых, хорошо знакомых рабочих ситуациях. При усложнении задачи, столкновении с нестандартной ситуацией выпускник значительно снижает свою эффективность.	1 Базовый уровень**
Выпускник демонстрирует в большей степени негативные индикаторы компетенции. Уровень развития компетенции не позволяет выпускнику достигать результатов даже в хорошо знакомых рабочих ситуациях.	0 Начальный уровень*