

Департамент образования Воронежской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Воронежской области  
«Борисоглебский сельскохозяйственный техникум»

Модель компетенций выпускника  
35.01.27 Мастер сельскохозяйственного производства

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)**

Профессиональный стандарт  13.006 Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства		ФГОС 35.01.27 Мастер сельскохозяйственного производства	
		Вид деятельности 1 Выполнение работ по ремонту и наладке сельскохозяйственных машин и оборудования (по выбору)	Вид деятельности 2 Выполнение механизированных работ в сельскохозяйственном производстве с поддержанием технического состояния средств механизации (по выбору)
ОТФ А  Выполнение механизированных работ в сельскохозяйственном производстве с поддержанием технического состояния средств механизации	ТФ А/01.3 Выполнение основной обработки почвы с заданными агротехническими требованиями		ПК 2.1 Выполнять основную обработку и предпосевную подготовку почвы с заданными агротехническими требованиями.
	ТФ А/02.3 Внесение удобрений с заданными агротехническими требованиями		ПК 2.2 Вносить удобрения с заданными агротехническими требованиями.
	ТФ А/03.3 Выполнение предпосевной подготовки почвы с заданными агротехническими требованиями		ПК 2.1 Выполнять основную обработку и предпосевную подготовку почвы с заданными агротехническими требованиями.
	ТФ А/04.3 Посев и посадка сельскохозяйственных культур с заданными агротехническими требованиями		ПК 2.3 Выполнять механизированные работы по посеву, посадке и уходу за сельскохозяйственными культурами.
	ТФ А/05.3 Выполнение механизированных работ по уходу за сельскохозяйственными культурами		
	ТФ А/06.3 Выполнение уборочных работ с заданными агротехническими требованиями		ПК 2.4 Выполнять уборочные работы с заданными агротехническими требованиями.
	ТФ А/07.3 Погрузочно-		ПК 2.5 Выполнять погрузочно-разгрузочные,

	разгрузочные, транспортные и стационарные работы на тракторах		транспортные и стационарные работы на тракторах.
	ТФ А/08.3 Выполнение мелиоративных работ		ПК 2.6 Выполнять мелиоративные работы.
	ТФ А/09.3 Выполнение механизированных работ по разгрузке и раздаче кормов животным		ПК 2.7 Выполнять механизированные работы по разгрузке и раздаче кормов животным, уборке навоза и отходов животноводства.
	ТФ А/10.3 Выполнение механизированных работ по уборке навоза и отходов животноводства		
	ТФ А/11.3 Техническое обслуживание при использовании и при хранении трактора, комбайна и сельскохозяйственной машины	<p>ПК 1.1 Выполнять работы по разборке (сборке), монтажу (демонтажу) сельскохозяйственных машин и оборудования.</p> <p>ПК 1.2. Производить ремонт узлов и механизмов сельскохозяйственных машин и оборудования.</p> <p>ПК 1.3 Производить восстановление деталей сельскохозяйственных машин и оборудования.</p> <p>ПК 1.4 Выполнять стендовую обкатку, испытание, регулирование отремонтированных сельскохозяйственных машин и оборудования.</p> <p>ПК 1.5 Выполнять наладку сельскохозяйственных машин и оборудования.</p>	ПК 2.8 Выполнять техническое обслуживание при использовании и при хранении тракторов, комбайнов, сельскохозяйственных машин и оборудования, заправлять тракторы и самоходных сельскохозяйственные машины горюче-смазочными материалами.
	ТФ А/12.3 Заправка тракторов и самоходных сельскохозяйственных машин горюче-смазочными материалами		

**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***	
<b>Корпоративная компетенция 1</b> Системное мышление / Анализ информации и выработка решений	-	-	+	<i>OK 01, OK 02</i>
<b>Описание.</b> 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.				
<b>Корпоративная компетенция 2</b> Планирование и организация деятельности	-	-	+	<i>OK 03, OK, 07, OK 09</i>
<b>Описание.</b> 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.				
<b>Корпоративная компетенция 3</b> Ориентация на результат	-	-	+	<i>OK 01, OK 02</i>
<b>Описание.</b> 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.

<b>Корпоративная компетенция 4</b> Построение отношений / эффективная коммуникация	-	-	+	<i>OK 02, OK 04, OK 05, OK 06</i>
--	---	---	---	-----------------------------------

**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.

<b>Корпоративная компетенция 5</b> Открытость новому			+	<i>OK 02, OK 07, OK 09</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.

<b>Корпоративная компетенция 6</b> Лояльность к компании			+	<i>OK 05, OK 07, OK 08</i>
---	--	--	---	----------------------------

**Описание:** следует корпоративной этике, соблюдает правила внутреннего трудового распорядка и стандарты рабочего времени, является носителем корпоративных требований и норм. Вникает в содержание работы смежных подразделений, интересуется задачами и перспективами развития Холдинга. Участвует в корпоративных мероприятиях и внутренней жизни Холдинга (экология, спорт, ЗОЖ, социальные акции). Разделяет и принимает ценности компании, позитивно настроен по отношению к политике компании, транслирует лояльное поведение вне рамок компании, защищает интересы и имидж компании во внешней среде.

<b>Корпоративная компетенция 7</b> Лидерство		+		<i>OK02, OK 03, OK 04, OK 07, OK 08</i>
---	--	---	--	---

**Описание:** активно вовлекает коллег, подчиненных в совместную деятельность, направленную на достижение поставленной задачи. Умеет «заражать» своей энергией и убежденностью, проявляет твердость и настойчивость. Умеет подавать свои идеи, показывая их соответствие потребностям собеседника. Всегда учитывает индивидуальные особенности собеседника и применяет их в ситуациях убеждения. Эффективно ставит задачи подчиненным, учитывая сильные и слабые стороны сотрудников. Соразмерно распределяет ответственность за принятие решений в нестандартных сложных рабочих ситуациях. Создает систему эффективной самомотивации подчиненных, в рамках которой сотрудники работают результативно и с удовольствием. Своевременно вносит конструктивные предложения, внедрение которых повышает трудовую мотивацию сотрудников. Находит и использует методы мотивации, исходя из индивидуальных особенностей каждого подчиненного. Мотивирует подчиненных на достижение максимальных результатов. Обучает, передает свой опыт и знания подчиненным сотрудникам, коллегам.

<p><b>Корпоративная компетенция 8</b> Стратегическое видение</p>		+		<p><i>OK 01, OK 02, OK 03, OK 09</i></p>
--	--	---	--	--

**Описание:** оперативно выявляет проблемы и причины их возникновения. В кратчайшие сроки выделяет главное и второстепенное в проблеме. Рассматривает ситуацию с разных сторон и проводит комплексный анализ всей совокупности факторов, влияющих на будущий результат. Использует системный подход при разрешении проблемы. Всегда анализирует свою деятельность и постоянно вносит изменения в содержание и организацию работы. Способен быстро ориентироваться и приспосабливаться к изменяющейся ситуации, внедрять новые методики, подходы, генерирует интересные, новаторские идеи. Берет на себя ответственность за решение крупномасштабных задач. Прочитывает и учитывает все риски. Принимает эффективные решения, оказывающие влияние на деятельность своего подразделения. Демонстрирует понимание бизнеса и отдельных его процессов. Выделяет преимущества и риски, связанные со спецификой направления деятельности, бизнеса. Свободно ориентируется в проблемах бизнеса, хорошо знает его специфику.

**Обозначения:**

 – определяется работодателем

 – определяется федеральным государственным образовательным стандартом



**Таблица 3 – Показатель сформированности корпоративных компетенций**

<b>Описание</b>	<b>Уровень развития</b>
Выпускник демонстрирует большинство позитивных индикаторов компетенции. Уровень развития компетенции позволяет выпускнику достигать результатов во всех базовых рабочих ситуациях и в части сложных, нестандартных ситуаций.	<b>2</b> <b>Повышенный</b> <b>уровень***</b>
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.	<b>1</b> <b>Базовый</b> <b>уровень**</b>
Выпускник демонстрирует в большей степени негативные индикаторы компетенции. Уровень развития компетенции не позволяет выпускнику достигать результатов даже в хорошо знакомых рабочих ситуациях.	<b>0</b> <b>Начальный</b> <b>уровень*</b>