

УДК 378.4

## О МОДЕЛИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ВЫПУСКНИКА ВУЗА. ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

<sup>1</sup>Иванов А.В., <sup>2</sup>Коробейников А.В.

<sup>1</sup>Удмуртский государственный университет, Ижевск, e-mail: andvi@udm.ru;

<sup>2</sup>Иднакар: методы историко-культурной реконструкции, Ижевск, e-mail: alexeika@udm.net

Как «производитель продукта» в лице вуза сможет оценить эффективность своей работы по её конечному результату? Авторы предлагают решать эту ключевую организационную проблему через применение компетентностного подхода. Несмотря на то, что компетентностный подход вовсе не нов в образовательной сфере, авторы предлагают свой перечень профессиональных компетенций, сформированный ими на основе анкетирования групп-субъектов образовательного процесса и последующего трудоустройства выпускников. Данный подход в силу его комплексности представляется вполне новаторским.

**Ключевые слова:** федеральный стандарт образования, компетентностный подход, педагогика

## THE HIGH-GRADUATED PERSON AS SUCCESSFUL COMPETITOR

<sup>1</sup>Ivanov A.V., <sup>2</sup>Korobeynikov A.V.

<sup>1</sup>Udmurt State University, Izhevsk, e-mail: andvi@udm.ru;

<sup>2</sup>Idnakar: methods of historical and cultural reconstruction, Izhevsk, e-mail: alexeika@udm.net

The major purpose of this study was to investigate the professional development of graduate students and preparation of graduate students. The traditional approach to teaching is now seen as excessively narrow, rigid, and theoretically, empirically, and pedagogically unsound. It's is not seen as appropriate any more with its emphasis on the completion of a particular course over a set time. The competency-based approach is based on the willingness of each professional to embrace new skills, knowledge, experience and have a responsibility to keep them up to date. It is important to note that the debates outlined in this article are not just restricted to the sphere of pedagogical theory. They translate into significant policy controversies regarding professional preparation. Participants were representatives from four groups: current graduate students, recent alumni, employers of alumni, and academic chairs of graduate studies. Data were collected to identify the competencies that graduate students should develop.

**Keywords:** federal educational standard, professional competencies, pedagogic

В стандартах образования, принятых в рамках Болонского процесса концептуальные координаты компетентностного подхода обозначены достаточно отчетливо, сформулированы основные положения этого подхода. Сегодня компетентностный подход переходит из стадии самоопределения в стадию реализации, когда заявленные им общие принципы и методологические установки находят свое подтверждение в различных прикладных разработках. К таким прикладным разработкам относится проектирование модели выпускника на начальном этапе создания государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения, в которых итоговые требования к выпускникам учебных заведений разного уровня представлены в виде компетенций.

Прогнозная модель выпускника, состоящая из общекультурных и профессиональных компетенций, является первоосновой для разработки тем или иным вузом основной образовательной программы по данному направлению и уровню подготовки. Содержание образования подбирается под проектируемый результат, т.е. гарантированное формирование заявленных компетенций студента, выпускника. Поэтому спор о том, что надо изучать, чем должны владеть студенты решается просто: что востребовано на рынке труда, то

и имеет право на существование в данном регионе. Таким образом, с приходом новых образовательных стандартов нас ждет узаконенное многообразие: единых обязательных программ больше не существует.

Разумеется, идея сквозной связи между образовательным учреждением, студентом, его работодателем, и конечным потребителем продукции, которую создаст данный выпускник на рабочем месте вовсе не нова. Достаточно лишь вспомнить о системе мероприятий, призванных осуществить связь науки и образования с производством в СССР, а также осторожные попытки внедрения госзаказа в образовательной сфере уже в после-реформенной России. Понятно, что человек с развитой самооценкой, получив дипломом вуза, как правило, не идёт искать себе работу в Государственную службу занятости. На сегодняшнем рынке труда активно функционируют так называемые рекрутинговые агентства, которые являются связующим звеном между кандидатами на работу и потребителями трудовых ресурсов с уровнем квалификации гораздо «выше среднего». Именно такие посредники, осуществляющие поиск и акт «продажи» квалифицированного работника обладают полнотой информации о высокооплачиваемых вакансиях. Именно они способны убедить заказчика в необходимости чёткого представления о том, кто именно кто

именно ему нужен и сформулировать «идеальную модель» искомого специалиста.

В конечном итоге авторами реформ, видимо, подразумевается, что образовательное учреждение из поставщика образовательных услуг должно превратиться в производственное учреждение, выпускающее «работников», как продукт, на который имеется полный спрос на рынке труда. Конечно же, для многих тысяч молодых людей, которые приходят на студенческую скамью без представления о своей будущей работе, мотивом которых является «продление детства», отсрочка от армии и пр. такой подход будет чем-то вроде холодного душа. Однако руководством страны многократно отмечался недопустимо высокий процент выпускников, которые получили за казённый счёт дипломы, но не работают по специальности. Отмечается на всех уровнях, что эффективность системы образования в целом остаётся низкой, ничтожна и экономическая отдача от инвестиций в эту сферу. И многие тысячи преподавателей, возможно, будут шокированы необходимостью продавать свои услуги, жёстко конкурируя с коллегами на рынке труда. Но что тут поделать: капитализм пришёл к нам и нашего приглашения не спрашивал. А в условиях капиталистического производства банкротство неэффективного субъекта никого не удивляет.

Вместе с тем, как показал наш собственный опыт, преподаватели учебных заведений, сами не прошедшие процедуры рекрутинга, и не работающие в «реальном» секторе производства зачастую слабо представляют себе совокупность качеств выпускника, как производимого ими «товара» и пишут программы по своему усмотрению, руководствуясь то ли собственными предпочтениями, то ли собственным социальным опытом.

Именно поэтому сегодня нужны обусловленные объективными условиями авторские решения по реализации компетентностной модели подготовки специалистов, ибо они способствуют подготовке востребованных работников, не имеющих проблем с трудоустройством.

На что ориентируют нас вызовы сегодняшнего времени? В маркетингологии давно выработан принцип: «To follow consumer's needs.» – «Следовать запросам потребителя продукта». Трудно сказать, в какой степени принципы общей маркетингологии применимы к современному Российскому образованию. Образование вообще по определению является сферой, специфика которой в её инерционности: производственный цикл (между запуском абитуриентом и выпуском специалистов) здесь длится 4–5 лет, и обеспечение корреляций между предложением и спросом, особенно в технических отраслях представляет собой отдельную

задачу: абитуриент, поступивший на специальность, которая востребована сегодня, через 4–5 лет может прийти на рынок, где требуются уже совсем другие специалисты, или иной уровень знаний техники. Впрочем, и в гуманитарной сфере конфликтные коллизии вполне возможны: вспомним, что, например, «открытие» отношений с той или иной страной всегда порождает временный дефицит квалифицированных переводчиков-синхронистов, специализировавшихся по языку той страны.

Поэтому, формулируя понятие конкурентоспособности будущего специалиста, мы неизбежно сталкиваемся с проблемой: какие же способности, качества, знания, умения и навыки обеспечивают, а еще лучше гарантируют, конкурентоспособность будущих выпускника вуза на рынке труда? Далеко не секрет, что выпускники, показывающие отличные знания, прекрасными умениями и практическими навыками на экзаменах, оказываются далеко не всегда компетентны и конкурентоспособны на рынке труда.

#### Задачи и методы исследования

Компетентностная модель выпускника должна гарантировать достижение молодым специалистом квалификации, соответствующей его будущей профессиональной деятельности. Ожидается, что компетенции, приобретенные студентом в вузе, будут проявляться в разных бытовых и профессиональных ситуациях. При этом речь идет о двух группах компетенций: общих (универсальных, надпредметных) и специальных (предметно-специфических, предметно-специализированных). Общеизвестно, что основными направлениями, по которым должна выработываться уверенность в себе как будущего профессионала являются:

- освоение и совершенствование профессионального мастерства;
- адекватное поведение в различных ситуациях человеческого общения;
- создание благоприятного внешнего облика, собственного имиджа.

Мы поставили своей целью создание идеальной модели выпускника Факультета Информационных технологий и вычислительной техники Удмуртского государственного университета (г. Ижевск), которые изучают английский язык на профессиональном уровне. В качестве исходного условия было взято предположение, что уровень востребованности выпускников факультета и требования к их компетенции представляют собой некоторые константы в рамках четырехлетнего образовательного цикла.

Для того, чтобы получить ассортимент мнений различных социальных групп в ходе исследования в период 2010–2011 учебного года мы опросили четыре категории информаторов:

- студентов выпускного (пятого) курса;
- деканов и заведующие кафедрами;
- выпускников, которые уже несколько лет работают по специальности;
- работодателей выпускников, которые во многих случаях сами являются выпускниками названного факультета прошлых лет.

Необходимо отметить, что все респонденты не были знакомы нам до начала работы с ними, и это позволило нам предполагать высокую достоверность полученных данных.

Нами была использована методика интервью по опорному плану: мы перечисляли собеседникам группы качеств, составляющих профессиональную и личностную компетенцию и просили высказать своё мнение относительно значимости данных качеств для выпускника при приёме на работу. Частота упоминания того или иного качества и степень его важности, оцениваемая респондентами по пятибалльной шкале отмечались нами в опросном листе.

Все четыре категории информаторов опрашивались нами параллельно, исходя из принципа наличия у собеседников свободного времени: то есть, в один день мы говорили со студентами, на завтра с преподавателями, потом со студентами другой группы, потом с заведующими кафедрами, а после снова со студентами и т.д. У нас просто не было возможности собрать ту или иную категорию в одно место и обеспечить синхронизацию опроса по времени и пространству. Это привело к интересному результату: первоначальный опорный план нам приходилось всё время корректировать, ибо наши собеседники называли качества, первоначально нами не предусмотренные и зачастую высказывали субъективные точки зрения, которые было весьма трудно формализовать для статистической оценки результатов. По этой причине на данном этапе исследования мы не ставили целью выяснить, какие именно мнения преобладали в той или иной группе. Также, задачей на будущее видится корреляционный анализ между тем или иным мнением информатора и его уровнем образования, датой окончания вуза, профессией, социальным положением и т.п. Иными словами, мы имеем пока лишь интегрированный массив информации, своего рода усреднённое «общее мнение» лиц, причастных к деятельности Факультета профессионального иностранного языка.

Итак, было выявлено практически единодушное мнение, что конкурентоспособный специалист должен обладать компетенциями, которые выходят за рамки отдельных научных дисциплин, преподаваемых в вузе. В конечном итоге были выявлены пять основных компетенций:

#### **Компетенция № 1: Коммуникативность**

Информаторы определяют эту компетенцию как возможность эффективного использования способов письменного и устного общения. Помимо подготовки научных публикаций, она включает в себя ряд навыков, связанных с коммуникацией в профессиональной сфере: логичное изложение своих предложений, умение вести переписку в различных формах и подбор соответствующего стиля, общение с малыми и большими группами, ведение переговоров, опрос, интервьюирование. Она также включает в себя навыки весьма специфическими для определенных ситуаций общения, например, сопереживание и отзывчивость.

#### **Компетенция № 2: Лидерство**

Лидерство, как его понимают наши собеседники – это способность брать на себя ответственность для того, чтобы ставить перед коллективом цели и для их достижения управлять людскими и другими ресурсами. Лидерские качества подразумевают наличие различных навыков, связанных с разработкой поэтапного плана, контролированием организационных процессов, делегированием полномочий подчинённым, оценкой достигнутых результатов, применением методов личного примера, поощрения и наказания с соблюдением профессиональной этики.

#### **Компетенция № 3: Обучение и инструктаж**

Эта компетенция включает в себя способность руководителя адекватно оценивать профессиональный уровень и перспективы служебного роста и в этих целях содействовать обучению сотрудников в различных областях, в таких формах, как, например, академические классы, практикумы, семинары, мероприятия повышения квалификации персонала. К содержанию данной компетенции близки различные навыки, связанные с самообразованием, а также самооценка профессионала.

#### **Компетенция № 4: Обучаемость и профессиональная адаптация**

Возможность и потребность использования усвоенной теории и технических навыков на практике является отличительным признаком профессиональной адаптации. Это также включает в себя способность предвидеть и учитывать изменения (например, технологические, конкурентные) и способность, соответственно, изменять элементы профессиональной практики. Она также включает в себя ряд способностей, связанных с функционированием в «реальном мире», таких, как работа в группе, выполнение нескольких функций и требований одновременно, определение текущих приоритетных задач при реализации цели долгосрочного проекта.

#### **Компетенция # 5: Самооценка**

Самосознание – это честная оценка своих интересов, способностей и ценностей, и, на основе этой оценки, способность принимать адекватные обстановке профессиональные и личные решения. Это также включает в себя знание своей профессии и подготовка к ней и карьерному росту, соотношение карьерных целей с личностными ценностями, их применение на рабочем месте.

#### **Оценка результатов исследования и задачи на перспективу**

Мы осознаём ограниченность и погрешность полученных результатов: представительство четырех групп респондентов было ограничено студентами и преподавателями одного факультета и данная модель выпускника нуждается в коррекции на основе более обширного массива эмпирических данных. Осознание этого позволяет сформулировать исследовательские задачи на будущее, усовершенствовать исследовательскую методику и сформулировать рекомендации для руководства вуза.

1. Итак, мы видели, что сбор исходных данных для принятия управленческих решений по разработке и коррекции образовательного курса производится методами, которые традиционны для социологии и маркетинга. Но кто в образовательной среде должен стать субъектом этой, по сути своей, маркетинговой деятельности по изучению и формированию продукта и адаптации его на рынке: преподаватель? Несомненно, так как он ближе всех к студенту. Но очевидно и то, что преподаватель не должен оставаться единственным участником этой деятельности. Иными словами, напрашивается вывод о целесообразности создания в каждом учебном заведении специальной маркетинговой службы.

В качестве направлений деятельности этого подразделения можно указать работу по профессиональной ориентации выпускников: проведение занятий по учебному курсу с рабочим названием «как найти работу», «как подготовиться к интервью с работодателем» встречи с успешными выпускниками и работодателями. Разумеется, некоторые подразделения вузов и сегодня имеют планы по проведению мероприятий по профессиональной ориентации. Полагаем, однако, что оценку деятельности таких подразделений было бы разумно проводить по конкретному результату, по количеству трудоустроенных по специальности студентов, по количеству студентов, которые остались работать по специальности через год, через три года после получения диплома.

В свою очередь, описанный выше перечень данных о компетентностной модели выпускника полагаем целесообразным дополнить в части коммуникативной компетенции. Простая логика подсказывает, что совершенно необходимым является развитие у выпускников навыков самопрезентации перед потенциальным работодателем. Очевидно, что оценку отношения к данному навыку, выявление «веса» данного навыка нам следует предусмотреть при дальнейшем анкетировании.

2. Разумеется, выпускник, даже если он и осознаёт необходимость обладания сразу несколькими компетенциями, не развивает их все в равной степени. Классический пример: всем известны деятели разговорного жанра на ТВ – бывшие инженеры, врачи и пр. Коммуникативная компетенция у них гипертрофированно развита, а в профессиональной сфере они не реализовались. И в каждом выпуске каждого вуза есть «звезды» КВНа, спорта, и прочей самодеятельности. Это нормально: студент не «растёт» во все стороны одинаково: на каждый момент времени он выбирает для себя приоритетные компетенции. В результате, продуктом вуза является не только работник, способный занять определённую должность за определённую зарплату; так сказать, побочным результатом обучения являются социальные результаты, хотя их никто, кажется, не планирует: социальный опыт, развитие талантов самодеятельности, и пр. Отсюда нам видится важный вывод о необходимости многократного за период учёбы тестирования студентов на предмет выявления у них приоритетного отношения к той или иной компетенции. Получение такой информации позволит сравнить идеальную модель, востребованную на рынке труда с тем «продуктом, который получается». Иными словами необходимо производить то, что в современном производстве называется управлением качеством продукта на этапах его производства.

3. А есть ли в голове у каждого нашего заказчика идеальная модель работника? Если в каждой шутке есть для шутки, то можно сказать, что для заказчика одним из мотивов для приёма молодого человека или девушки на работу иногда является не гармоничное развитие компетенции по идеальной модели, а «модельная внешность». Но если серьёзно, то рациональные мотивы, повидимому, должны скоро повсеместно возабладать, и в качестве перспективы дальнейшей работы мы должны предусмотреть привлечение в качестве источника информации именно компетентностные модели, которые используются рекрутинговыми агентствами для поиска специалистов на престижные и высокооплачиваемые должности. Видимо, задача сближения (а, в перспективе, и сведения воедино) двух типов моделей- исходящих от тех, кто формирует спрос и от тех, кто создаёт предложение на рынке труда – должна стать приоритетной и для производителя и для потребителя рабочей силы.

В Советское время было, да и сейчас в средней школе всё просто: человек приходит с дипломом, и у него там написано, что он изучил иностранный язык и педагогику на отлично, значит, этот диплом служит законным основанием для назначения на должность преподавателя. Но в солидных частных компаниях, в правоохранительных органах обычной практикой давно является то, что кандидат проходит довольно жёсткие процедуры отбора, которые включают в себя не только тестирование, но и собеседования и проверку на конкретных поручениях. В службах подбора персонала там давно разработаны и используются много-частные модели компетенции. Авторы этих строк в своё время успешно прошли отбор в правоохранительные органы, в ходе которого оценивались как их профессиональные навыки, так и качества личности. Разумеется, повсеместное внедрение компетентностного подхода в масштабах страны многим представляется пока чем-то необычным. И, на наш взгляд, повсеместно внедрённый ЕГЭ не всегда бывает достаточно для выявления «входного» уровня компетенций и наличия задатков для развития компетенций абитуриента; за однозначными ответами человека не видно, и когда-то обязательное для всех вступительное сочинение и устные экзамены давали больше возможностей для раскрытия личности, из прямого общения с абитуриентом видна была **направленность** личности будущего студента и специалиста. Таким образом, если курс на реформы в образовании будет твёрд, можно заключить, что мы стоим на пороге больших перемен, которые сулят нам компетентностный подход.