

ББК 74.584

*М.Г. Минин, А.В. Новоклинова***Совершенствование процесса формирования навыков трудоустраиваемости и карьеры студентов вуза***M.G. Minin, A.V. Novoklinova***Students' Employability and Career Skills Enhancing**

Рассматриваются организационно-педагогические условия формирования в вузе навыков трудоустраиваемости и карьеры студентов. Развитие заявленных навыков особенно актуально в современных условиях. Подчеркивается значимость портфолио как инструмента оценки сформированности навыков трудоустраиваемости и карьеры.

Ключевые слова: трудоустраиваемость, навыки трудоустраиваемости и карьеры, организационно-педагогические условия, оценка навыков, портфолио.

На сегодняшний день потенциальные работодатели, образовательные учреждения, профессиональные организации приходят к единому мнению о том, что современному рынку труда необходим высококвалифицированный профессионал новой формации, готовый к любым вызовам, которые возникают перед ним в условиях все увеличивающейся конкуренции. Российскому рынку труда требуются выпускники, которые понимают свою роль в профессиональном сообществе, обладают определенными навыками и личностными качествами для эффективной работы. Налицо серьезная проблема рассогласованности интересов бизнеса, вузов и выпускников относительно трудоустройства и развития карьеры. Существует разрыв между потребностями бизнеса в соответствующих компетенциях выпускников и предложением компетенций, которые формирует вуз в соответствии государственным образовательным стандартом. У студентов или отсутствуют целевые установки по поводу своего будущего профессионального развития, или эти цели достаточно абстрактны, или они знают цели, но не связывают их со своей специальностью. То есть бизнес нуждается в одних компетенциях, вуз предлагает другие, а студент вообще не знает, что ему нужно.

Те вызовы, которые были обозначены в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г., а именно: 1) усиление глобальной конкуренции, охватывающей не только традиционные рынки товаров, капиталов, технологий и рабочей силы, но и системы национального управления, поддержки инноваций, развития человеческого потенциала; 2) новая волна технологических изменений, усиливающая роль инноваций в социально-экономическом развитии и снижающая влияние многих

The work considers organizational and pedagogical conditions for students to develop skills, to place in a job and to build a career. The development of these skills is especially urgent today. Portfolio as a tool for assessment of employability skills is of a great importance.

Key words: employability, employability and career skills, organizational and pedagogical conditions, assessment of skills, portfolio.

традиционных факторов роста; 3) возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития и др. [1], — предъявляют повышенные требования к личности специалиста, которого должны готовить вузы. Кроме актуальных профессиональных знаний и навыков, от молодого специалиста сегодня требуется умение внедрять широкий набор надпрофессиональных навыков, способствующих успешной карьере, таких как, например, умение перевести получаемые знания в инновационные технологии, превращая их в конкретные предложения, иметь мотивацию к обучению на протяжении всей жизни, владеть навыками самостоятельного получения знаний и повышения квалификации, иметь способность осуществлять письменное и устное общение, работать в команде, адаптироваться к переменам, способствовать социальной сплоченности, владеть современными информационными технологиями и ряд других.

Найти ответы на вызовы нового времени призван компетентностный подход, который сегодня рассматривается, в том числе, и как инструмент усиления социального диалога с миром труда. Компетентностный подход напрямую связан с идеей всесторонней подготовки и воспитания индивида не только в качестве специалиста, профессионала своего дела, но и как личности и члена социума. В России компетентностный подход был актуализирован с момента подписания Россией в 2003 г. Болонского соглашения, главной целью которого является создание единого европейского пространства высшего образования. Одна из важных позиций соглашения, которая во многом остается спорной и в переводе самого термина, и в части определения сущности этого явления, — это развитие *трудоустраиваемости* студентов, под которым понимаем

«совокупность компетенций, знаний, умений/навыков, понимания и личностных характеристик, которая обеспечивает выпускникам вузов карьерные перспективы по избранной профессии, вносит вклад в развитие экономики и общества» [2, с. 84]. Сегодня многие западные университеты рассматривают трудоустройство как приоритетную цель своей деятельности.

Наряду с развитием и формированием личностных качеств, востребованных у современного работодателя (таких как честность, энтузиазм, здравый смысл, чувство юмора, позитивная самооценка и пр.), большая роль отводится формированию и развитию универсальных навыков, или навыкам трудоустройства и карьеры, к которым относят коммуникацию (communication), работу в команде (teamwork), способность к самостоятельному решению задач (problem solving), инициативу и предприимчивость (initiative and enterprise), умение управлять собой (self-management), планирование и организацию (planning and organizing), (само) образование (learning), владение новыми информационными технологиями (technology) [3]. Отметим, что данный список навыков носит условный характер. Это широкие концепции, их проявления в реальной жизни носят конкретизированный характер. В российской практике до недавнего времени формированию этих навыков уделялось мало внимания, в то время как работодатель заявляет о необходимости их наличия у современных выпускников, и «именно вузы призваны помогать студентам идентифицировать и четко формулировать навыки для успешной трудоустройства, которые формируются в образовательном процессе и других видах деятельности» [4, с. 7]. В отечественных вузах, несмотря на требования времени, преобладают традиционные подходы в обучении, при помощи которых невозможно воспитать специалиста нового формата, способного эффективно решать современные профессиональные задачи.

Успешность достижения вузом заявленных задач обеспечивается при создании определенной среды, т. е. организационно-педагогических условий, которые способствуют эффективному формированию навыков трудоустройства и карьеры. На наш взгляд, эти условия можно объединить в следующие блоки: методологический, содержательный, организационный, мотивационный.

Методологический блок: в основе подготовки студентов с высоким уровнем сформированности навыков трудоустройства и карьеры лежат идеи компетентностного, личностно ориентированного и деятельностного подходов в образовании. Принципиальными являются положения субъект-субъектного взаимодействия, ориентация на результат при оценке достижений студента. В реализации учебных программ важно делать акцент на использовании технологий активного обучения, обучении на основе существующего опыта, проблемном обу-

чении. Важная роль отводится организации самостоятельной работы студентов, ее методическому сопровождению и контролю.

Содержательный блок связан с созданием в вузе возможностей для развития трудоустройства. В западной практике это сформулировано во «встроенной теории» («built-in theory») формирования и развития трудоустройства, которая заключается в целесобразности включения данных навыков в программы учебных курсов. Вообще процесс формирования трудоустройства человека — это весь опыт обучения или, скорее, учения — как в стенах университета, так и за его пределами. Формирование карьерных навыков в вузе осуществляется как в аудитории (подготовка докладов, симуляции, упражнения на принятие решений, мозговой штурм, разработка плана действий и прочие техники и методы развития заявленных навыков), так и вне (участие в профессиональных сообществах, профессионально ориентированных проектах, спортивно-культурных мероприятиях, тренингах и др.).

Организационные условия связаны в целом с организацией учебно-воспитательного процесса в вузе с фокусом на развитие навыков трудоустройства и карьеры. Данный блок условий предполагает, в том числе, организацию работы вузовских центров трудоустройства и карьеры, которые выходят на активный диалог с кафедрами вузов. В этом также, на наш взгляд, полнее реализуется «встроенный» подход к формированию карьерных навыков, происходит более точечная, избирательная работа в направлении подготовки специалистов, востребованных на рынке труда. Также эти условия должны найти отражение в программах, миссии, стратегии вузов, здесь же предполагается функционирование системы менеджмента качества образования и подготовки специалистов с учетом заявленных навыков, ориентация преподавательского состава вуза на подготовку специалистов с данным набором навыков.

Мотивационные условия связаны с формированием профессиональной группы мотивов, что подразумевает желание и стремление к профессиональному росту, осознание собственной ответственности за свое профессиональное становление, готовность к обучению в течение жизни, положительное отношение к выбранной специальности, стремление к общественному признанию собственных профессионально значимых достижений. Невнимание к этому блоку условий со стороны профессорско-преподавательского состава приводит к тому, что у многих студентов к окончанию обучения наблюдается разочарование в выбранной профессии (особенно в тех областях, которые считаются непрестижными в обществе) и в дальнейшем к их трудоустройству с полной или частичной потерей квалификации.

Реализация всех заявленных условий в учебно-воспитательном процессе, по наблюдению профессора Л. Харвея, должна быть как можно более «бесшов-

ной» [5], что подразумевает слаженную работу всех структур вуза, заинтересованных участников, таким образом реализуется целостный подход к формированию трудоустраиваемости студентов. Успешная реализация заявленной совокупности условий способствует формированию как отдельных навыков трудоустраиваемости и карьеры, так и в целом повышению уровня трудоустраиваемости студентов, что приводит к качественно иному результату в виде высококвалифицированного выпускника, востребованного как на региональном, так и на мировом рынке труда.

Проблема оценки сформированности навыков трудоустраиваемости и карьеры — одна из центральных в исследованиях по трудоустраиваемости. Отмечают, что оценка должна носить комплексный характер, идеально — в рабочем контексте (см. «аутентичная оценка» [6]). К методам диагностики навыков относят самооценку студента (через создание портфолио, плана личного развития) и взаимную оценку, оценку преподавателя, оценку работодателя, тестовые инструменты (опросники, анкеты и подобное). Очевидно, что чем больше используется оценочных инструментов, тем более объективную оценку полученных навыков получает студент.

Одним из оценочных инструментов эффективности реализации заявленных условий в учебно-воспитательном процессе вуза является технология портфолио как инструмента рефлексии и самостоятельной оценки. В западной практике портфолио широко используется как обязательный компонент или инструмент планирования личного развития (Personal Development Planning). Строго говоря, портфолио не измеряет полученные навыки, но стимулирует студента к управлению своей карьерой, к развитию необходимых навыков [6]. Данная технология позволяет студентам проводить самооценку процесса учения, ставить четкие и достижимые цели, определять, выражать свой взгляд на собственные профессионально ориентированные достижения и развитие новых возможностей, суммировать свои достижения и научиться их представлять.

Форма портфолио состоит из следующих обязательных блоков: 1) инструменты оценки основных на-

выков трудоустраиваемости и карьеры (инструменты по оценке коммуникативных навыков, командной работы, умения самостоятельно решать задачи и др.), с анализом сильных и слабых сторон; 2) основные академические достижения (награды, дипломы, сертификаты участия в мероприятиях, рекомендательные письма, статьи, доклады, написанные самостоятельно, фотографии, видеозаписи реализованных проектов, PowerPoint презентации, созданные web-сайты и пр.); 3) профессионально ориентированные достижения (отчеты о практиках, рекомендательные письма потенциальных работодателей, резюме, документы об участии в профессиональных проектах, документы, подтверждающие трудоустройство).

Так, в рамках экспериментальной работы по формированию трудоустраиваемости после беседы по требованиям современного рынка труда к специалистам данного профиля студентам романо-германской филологии Кемеровского государственного университета было предложено составить портфолио своих достижений. В течение 2–3 лет студенты собирали материал, подтверждающий их участие в разных мероприятиях, анализировали его с точки зрения приобретенных навыков. Далее, на 4–5-х курсах после производственных практик происходила презентация портфолио с участием представителей работодателя. По результатам проведенной работы студенты выражали большую уверенность в собственных силах в дальнейшем поиске работы, четче определяли свои сильные и слабые стороны, разрабатывали стратегии для дальнейшего саморазвития.

Таким образом, ориентирование студентов на ответственное отношение к собственному профессиональному становлению и развитию путем реализации в вузе комплекса заявленных организационно-педагогических условий, повышающих в целом уровень трудоустраиваемости студентов и в частности навыков трудоустраиваемости и карьеры, может быть одним из способов решения проблем подготовки высококвалифицированных выпускников, востребованных на современном рынке труда.

Библиографический список

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>.
2. Болонский процесс: Глоссарий (на основе опыта мониторингового исследования) / авт.-сост.: В. И. Байденко, О. Л. Ворожейкина, Е. Н. Карачарова и др. — М., 2009.
3. Mantz York Employability: What It Is and What it is Not. Learning and Employability Series 1 [Электронный ресурс]. — URL: http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/employability/id116_employability_in_higher_education_336.pdf.
4. Болонский процесс: на пути к Лондону / под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В. И. Байденко. — М., 2007.
5. Harvey Lee On Employability [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/harveyonemp.pdf>.
6. Graduate Employability Skills. Prepared for the Industry, Business and Higher Education Collaboration Council [Электронный ресурс]. — URL: <http://aces.shu.ac.uk/employability/resources/GraduateEmployabilitySkillsFINALREPORT1.pdf>.