

Современная модель специалиста как фактор успешного трудоустройства

Ю.М. Чирвоная

Учреждение образования «Витебский государственный университет
имени П.М. Машиерова»

В статье рассматривается проблема соответствия качества подготовки молодых специалистов для производственной сферы запросам работодателей. Автором формулируются собственные выводы о построении модели специалиста с практическими этапами ее создания.

Цель статьи – теоретическое обобщение понятия модели специалиста, ее составляющих, а также формулировка практических этапов ее формирования.

Материал и методы. *В работе проведен анализ нормативно-правовых документов (образовательного стандарта, учебных планов и учебных программ) исследуемой специальности, должностных инструкций на предприятиях, научно-методической литературы по проблеме, применены анкетирование, методы математического анализа.*

Результаты и их обсуждение. *В ходе исследования изучались не только нормативно-правовые документы учебного заведения и предприятий г. Витебска, но и мнение молодых специалистов, выпускников физического факультета, работающих на предприятиях по распределению, а также мнение руководителей подразделений и руководства предприятий о качестве подготовки студентов. Обобщено понятие модели специалиста. В ходе анализа полученных результатов, определен перечень рекомендаций по качественной подготовке студентов физиков для конкретных должностей предприятий Витебского региона. Причем, рекомендации по изучению тех или иных дисциплин даны в развернутом виде, что позволяет скорректировать учебный процесс достаточно оперативно и точно.*

Заключение. *Исследуя модель специалиста, которая построена на основании совокупности характеристик его деятельности, можно корректировать учебный процесс, направляя последний на совершенствование качества подготовки выпускников вуза.*

Ключевые слова: *высшая школа, профессиональное образование, компетенции, выпускное резюме, молодой специалист, трудоустройство, конкурентоспособность, промышленность.*

Contemporary Model as a Factor in Successful Specialist Employment

Y.M. Chyrvonaya

The educational establishment «Vitebsk State P.M. Masherov University»

The article deals with the issue of correspondence of the quality of training of young specialists for manufacturing to requirements of employers. The author formulates her own conclusions about building a model of the specialist with practical stages of its creation.

The purpose of the article is a theoretical generalization of the concept of the specialist model, its components, as well as the formulation of practical stages of its formation.

Material and methods. *The analysis of legal documents (educational standards, curricula and training syllabuses) of the studied specialty, job descriptions at enterprises, scientific and methodological literature on the issue, questionnaires, mathematical analysis is presented in the article.*

Findings and their discussion. *The study examined not only the legal documents of the institution and enterprises of Vitebsk, but the opinion of young professionals, graduates of the Faculty of Physics, working at companies on mandatory basis, as well as the opinion of managers and management companies on the quality of student training. The notion of the model of the professional is generalized. During the analysis of the results, a list of recommendations for quality training of Physics students for specific jobs at enterprises of Vitebsk region. Moreover, recommendations on the study of various disciplines are in expanded form that allows to adjust the education process rather quickly and accurately.*

Conclusion. *Studying the model of the specialist, which is built on the basis of the aggregate performance of the specialist activity, you can adjust the learning process, guiding it to improve the quality of graduates.*

Key words: *higher school, vocational education, competence, graduate CV, a young professional, employment, competitiveness, industry.*

В современном мире желание работодателя получить грамотного специалиста с опытом работы вполне обоснованно. Такой специалист не нуждается в длительном сроке адаптации в новых условиях труда, знаком с предметом своей деятельности, быстро и продуктивно включается в работу. Но тем не менее каждый подобный специалист проходит в своей жизни стадию молодого специалиста, которому приходится во время работы изучать новое, отличное от того, что изучал в университете, проходить курсы переподготовки, получать практический опыт, которого не получил на производственной практике. Все эти факторы значительно уменьшают продуктивность работы данного специалиста, что не может положительно отразиться на качестве работы отдела, подразделения или всего предприятия в целом. Задача высшего профессионального образования – подготовить специалиста, максимально соответствующего требованиям работодателей, готового самостоятельно развиваться и конкурировать на рынке труда. Чтобы понять, насколько выпускник вуза соответствует запросам нанимателя, необходимо построить некоторую модель специалиста, которая будет отвечать этим запросам. И на основе уже такой модели корректировать учебный процесс.

Целью исследования является теоретическое обобщение понятия модели специалиста, ее составляющих, а также формулировка практических этапов ее формирования.

Материал и методы. Исследование проводилось на базе физического факультета Витебского государственного университета имени П.М. Машерова (специальность «Физика (по направлениям)», квалификация «Физик. Инженер») и предприятий города Витебска, куда впоследствии распределялись выпускники данного факультета. Его методами являлись анализ нормативно-правовых документов (образовательного стандарта, учебных планов и учебных программ) исследуемой специальности, должностных инструкций на предприятиях, научно-методической литературы по проблеме, анкетирование, методы математического анализа.

Результаты и их обсуждение. Существуют различные формулировки и подходы к формированию модели специалиста. По мнению А.М. Столяренко, «профессиональный портрет (модель) специалиста-выпускника – это четко, детально, научно обоснованно прописанный комплекс минимума достоинств (свойств, качеств, способностей, знаний, навыков и умений, привычек и др.) личности образованного профессионала, которым должен обладать каждый

выпускник. Профессиональный портрет выпускника – несущая конструкция всего образовательного процесса... Разработка профессионального портрета (модели) ведется на основе государственных квалификационных требований к выпускникам соответствующего уровня, степени образования, по направлениям подготовки и специальностям. Профессиональный портрет содержательно представляет единство общих характеристик выпускника, которыми должен обладать любой по современному образованный человек, и своеобразных, нужных специалисту данной профессии, личностных и профессиональных качеств» [1, с. 278–279].

Другие исследователи под моделью специалиста подразумевают «описание того, к чему должен быть пригоден специалист, к выполнению каких функций он должен быть подготовлен и какими качествами обладает» [2, с. 28].

Модель специалиста на основе его деятельности рассматривает Е.Э. Смирнова. Такая модель понимается как аналог деятельности специалиста, выраженный в характеристиках определенной совокупности специалистов. «Модель необходима и для понимания ситуации в целом (т.е. выходя за рамки вуза), и для предсказания изменений в области деятельности изучаемых специалистов с тем, чтобы учесть эти изменения в процессе подготовки» [3, с. 7].

По мнению А.А. Смирнова, модель специалиста сама по себе не является психолого-педагогическим конструктом. В ее основе лежит квалификационная характеристика, в которой зафиксированы требования к работнику. «Модель специалиста становится инструментом решения психолого-педагогических задач, когда на ее основе строится модель подготовки будущего специалиста, в которой осуществляется проекция требований к специалисту на требования к организации учебного процесса, к содержанию учебных планов, программ, к методам обучения и т.д.» [4, с. 160].

Согласно Н.Ф. Талызиной для осуществления подобного перехода от модели специалиста к модели его подготовки необходимо выделить и описать типовые задачи, которые должен решать специалист в будущей своей профессиональной деятельности. Ученый выделяет три типа таких задач: задачи, которые должен решать любой специалист, независимо от профессии и страны проживания; задачи, специфичные для данной страны, и профессиональные задачи [5].

А.А. Смирнов указывает на необходимость построения модели подготовки специалиста на основе прогностической модели, которая вклю-

чает в себя учебный план и учебные программы отдельных предметов. «Необходимо построить целостную систему конечных и промежуточных целей – от модели специалиста до частных целей отдельных тем. Из этой системы и выводится набор предметов, подлежащих изучению при подготовке профессионала по той или иной специальности» [4, с. 163].

В эпоху динамично развивающегося общества образовательная система эволюционирует и преобразуется, поэтому проблема совершенствования модели выпускника становится все более актуальной. На пороге вступления Беларуси в Болонский процесс назрела необходимость перейти к единым «правилам игры», к единому «языку» общения. В рамках открытого образования ключевыми категориями выступают компетентность и компетенция, поэтому они «и должны выступать в качестве основного конструкта модели выпускника» [6]. «Само понятие “компетенция” связано с видами деятельности в данной области и, чаще всего, является идеальным, отвлеченным нормативом, знаковой моделью, которая сама по себе не реализована в действительности. Компетенция в данной области человеческой активности – это название вида деятельности, необходимого для успешного выполнения задач. Компетентность – это уровень владения субъектом соответствующей компетенцией, характеризующий личностные качества человека» [7, с. 22]. А.Н. Дахин вводит определение образовательной компетенции, под которой понимается «нормативное требование к готовности учащегося осуществлять мотивированную деятельность в соответствии с решаемыми образовательными задачами» [7, с. 22].

Основное дидактическое условие развития компетентности выпускника «состоит в оптимальном синтезе контекстного обучения, моделирующего элементы будущей работы студента, и междисциплинарной интеграции», которая «является общепризнанным фактором повышения качества знаний» [8].

Различают несколько видов компетенций: это профессиональные компетенции и ключевые. Так, К.В. Шапошников под профессиональной компетенцией понимает способность и готовность специалиста принимать результативные решения в ходе своей профессиональной деятельности. Он характеризует профессиональную компетентность «совокупностью интегрированных знаний, умений и опыта, а также личностных качеств, позволяющих человеку эффективно проектировать и осуществлять профессиональную деятельность во взаимодействии с окру-

жающим миром» [9]. О.М. Бобиенко о ключевых профессиональных компетенциях говорит, что это «способности работника решать задачи, которые возникают перед ним в процессе профессиональной карьеры и не зависят от профессии или специальности (инвариантны по отношению к ним). Ими должен обладать каждый член общества, они универсальны и применимы в самых различных ситуациях» [10].

Таким образом, под моделью специалиста мы будем понимать совокупность характеристик деятельности специалиста, выраженную в наборе компетентностей, которыми должен обладать специалист определенной должности на конкретном предприятии.

Изучая эту модель, можно будет корректировать учебный процесс, направляя его на совершенствование качества подготовки выпускников вуза. Таким образом, цель создания модели специалиста направлена, прежде всего, на определение предложений по профессиональной подготовке студентов. Рассматривая изучение дисциплин специализации в разрезе междисциплинарных связей в рамках отдельных тем (или модулей), можно выявить слабые звенья на определенном этапе подготовки по общепрофессиональным и другим дисциплинам.

Для того чтобы сопоставить компетенции, полученные за время обучения, с теми компетенциями, которыми должен обладать уже готовый специалист в конкретной профессии, и определить, в какой степени компетенции выпускника соответствуют компетенциям, требуемым на определенной должности, по результатам анализа образовательного стандарта, учебных планов и учебных программ исследуемой специальности нами был сформирован перечень знаний и умений, получаемых студентами при изучении профессиональных дисциплин и дисциплин специализации.

Из справочника профессий был сформирован перечень первичных должностей, на которые могут претендовать специалисты данного профиля, а из должностных инструкций предприятий определен список компетенций специалиста. Но, к сожалению, в данных инструкциях перечисляются очень обобщенные компетенции, которые, как правило, присущи широкому кругу специалистов определенной должности различных предприятий. Однако, например, инженеры на разных заводах должны обладать кроме общих компетенций еще и компетенциями, специфичными для конкретного направления работы предприятия. И к работодателю в итоге приходит специалист, которого надо или переучивать, или

доучивать в определенных областях. Но эти проблемы выявляются уже в процессе работы. Вопрос состоит в том, как выявить их на ранней стадии.

В рамках проводимого исследования нами были разработаны три группы анкет для предприятий:

- для специалистов, которыми являются выпускники исследуемого факультета;
- для руководителей структурных подразделений;
- для руководителей (директоров).

В первой группе исследуемых изучалось мнение бывших выпускников факультета, которые уже получают опыт работы на предприятиях и могут определить, в каких областях их деятельности им не хватает знаний, что им пришлось изучать самостоятельно; какие знания, полученные во время учебы в университете, они используют в своей работе, а какие вовсе не востребованы или устарели. Таким образом, был определен перечень профессиональных компетенций в разрезе изучаемых дисциплин.

Во второй группе по результатам изучения мнений руководителей подразделений предприятий был составлен список компетенций, крайне необходимых для успешной работы на данном предприятии, а также желательных или вовсе не нужных.

В третьей группе, к которой относится руководство предприятиями, изучались вопросы адаптации молодых специалистов, организации производственных практик, вопросы трудоустройства, а также мнение директората о подготовке выпускников изучаемого факультета по различным областям знаний. Кроме этого, в соответствии с планом развития предприятий и с целью подготовки будущих специалистов, уровень знаний которых будет соответствовать темпам развития предприятий, определены приоритетные направления подготовки студентов-физиков.

Таким образом, в ходе анализа полученных результатов определен перечень рекомендаций по качественной подготовке студентов-физиков для конкретных должностей предприятий Витебского региона. Причем, рекомендации по изучению тех или иных дисциплин даны в развернутом виде, что позволяет скорректировать учебный процесс достаточно оперативно и точно.

Очень важным аспектом для получения качественного образования является изучение дисциплин специализаций по выбору студентов. Но перечень таких дисциплин должен определяться исходя из потребностей рынка труда. По итогам проведенного нами исследования кафедрами разрабатываются дисциплины специализаций, резуль-

татом изучения которых будет получение актуальных знаний, необходимых для тех предприятий, куда направят на работу выпускников данных кафедр. У студентов уже будет возможность выбора дисциплин специализаций в зависимости от их способностей и предпочтений в выборе места работы.

С другой стороны, чтобы для нанимателя были более очевидны подготовка молодого специалиста и соответствие ее будущей должности, составлена база данных успеваемости студентов физического факультета исходя из результатов экзаменационных сессий. На основе учебных планов исследуемых специальностей все данные были обобщены и структурированы по группам дисциплин (социально-гуманитарные дисциплины, общепрофессиональные, естественнонаучные и дисциплины специализации) [11].

В результате, исходя из модели специалистов конкретных предприятий и уровня подготовки студентов-выпускников, составляется карта качественного соответствия компетенций выпускника запросам работодателя. Из этой карты видно, насколько молодой специалист подходит или нет для работы на том или ином предприятии.

Заключение. Исследуя модель специалиста, которая построена на основании совокупности характеристик его деятельности, можно корректировать учебный процесс, направляя последний на совершенствование качества подготовки выпускников вуза. Рассматривая изучение дисциплин специализации в разрезе междисциплинарных связей в рамках отдельных тем (или модулей), можно выявить слабые звенья на определенном этапе подготовки по общепрофессиональным и другим дисциплинам.

Для того чтобы определить, в какой мере выпускник обладает теми или иными компетенциями, используются его экзаменационные оценки.

Каждая дисциплина специализации опирается на знания, полученные из дисциплин других блоков. Определив эти зависимости, уже на первых курсах можно спрогнозировать уровень специалиста. Более того, можно не только спрогнозировать, а и скорректировать учебный процесс, перенаправив ресурсы (вузовский компонент) на проблемные точки.

На третьем курсе студенты выбирают специализацию, по которой будут продолжать обучение. На данном этапе можно помочь им сориентироваться в этом выборе, построив прогноз обучения на разных специализациях. Получив такие зависимости дисциплин специализаций от других дисциплин, нетрудно определить, на ка-

кой специальности можно открыть ту или иную специализацию с наименьшими затратами. Имея данные о необходимых компетенциях с места работы всегда можно сориентировать обучение в нужное русло, что позволит готовить востребованных специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Столяренко, А.М. Психология и педагогика / А.М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 423 с.
2. Forrester, J.W. Industrial Dynamics, Massachusetts Institute of Technology Press / J.W. Forrester. – Cambridge: Mass., 1961.
3. Смирнова, Е.Э. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием / Е.Э. Смирнова. – Л.: Изд-во Ленинградск. ун-та, 1977. – 136 с.
4. Смирнов, А.А. Педагогика и психология высшего образования / А.А. Смирнов. – М., 2001. – 304 с.
5. Тальзина, Н.Ф. Пути разработки профиля специалиста / Н.Ф. Тальзина. – Саратов: Изд-во Саратовск. ун-та, 1987. – 176 с.
6. Зеер, Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование / Э.Ф. Зеер, Г.М. Романцев // Педагогика. – 2002. – № 3. – С. 16–21.
7. Дахин, А.Н. Моделирование компетентности участников открытого общего образования: автореф. ... дис. д-ра пед. наук / А.Н. Дахин. – Н. Новгород, 2012.
8. Шершнева, В. Педагогическая модель развития компетентности выпускника вуза / В. Шершнева, Е. Перехожева // Высшее образование в России. – 2008. – № 1. – С. 152–154.
9. Шапошников, К.В. Компетентностный подход в процессе формирования профессиональной компетентности будущих лингвистов-переводчиков: автореф. ... дис. канд. пед. наук / К.В. Шапошников. – Йошкар-Ола, 2006. – 26 с.
10. Бобиенко, О.М. Ключевые компетенции специалиста в условиях глобализации / О.М. Бобиенко [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2006/issue4/Obrazl.html/>.
11. Чирвоная, Ю.М. Выпускное резюме молодого специалиста как основа трудовой деятельности / Ю.М. Чирвоная // Наука – образованию, производству, экономике: материалы XVII(64) Регион. науч.-практ. конф. преподавателей, научных сотрудников и аспирантов УО «ВГУ имени П.М. Машерова». Витебск,

14–15 марта 2012 г.: в 2 т. / Вит. гос. ун-т; редкол.: А.П. Солодков (гл. ред.) [и др.]. – Витебск, 2012. – Т. 2. – С. 45–48.

REFERENCES

1. Stoliarnko A.M. Psikhologiya i pedagogika [Psychology and Education], M. YuNITI, 2002, 423 p.
2. Forrester J.W., Industrial Dynamics, Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge, Mass., 1961.
3. Smirnova E.E. Puti formirovaniya modeli spetsialista s visshim obrazovaniyem [Ways of Building Up a Model of the Specialist with Higher Education], L.: Izdatelstvo leningradskogo universiteta, 1977, 136 p.
4. Smirnov A.A. Pedagogika i psikhologiya visshogo obrazovaniya [Education and Psychology of Higher education], M., 2001, 304 p.
5. Talyzina N.F. Puti razrabotki profilja spetsialista [Ways of the Development of the Profile of a Specialist], Saratov: Izd. Saratovsk.un.1987, 176 p.
6. Zeer E.F., Romantsev G.M. Pedagogika [Education], 2002, 3, pp. 16–21.
7. Dakhin A.N. Modelirovaniye kompetentnosti uchastnikov otkritogo obshchego obrazovaniya. Avto-ref. dis. na soiskaniye uch. step. dokt. ped. nauk [Modeling of Competence of Participants of Open General Education. Dr. Sc. Thesis Auto Summary], Nizhnii Novgorod, 2012.
8. Shershneva V., Perekhozheva E. Vissheye obrazovaniye v Rossii [Higher Education in Russia], 2008, 1, pp. 152–154.
9. Shaposhnikov K.V. Kompetentnostnii podkhod v protsesse formirovaniya professionalnoi kompetentnosti budushchikh lihgvistov-perevodchikov. Avto-ref. dis. na soisk. uch. stepeni kand. ped. nauk [Competence Approach in the Process of Building Up Competence of Would-be Linguists Interpreters. PhD Thesis Auto Summary], Yoshkar-Ola, 2006, 26 p.
10. Bobiyenko O.M. Klucheviyе kompetentsii spetsialista v usloviyakh globalizatsii [Key Competences of the Specialist in Conditions of Globalization], www.tisbi.ru/science/vestnik/2006/issue4/Obrazl.html/ – 2009.
11. Chirvonaya Yu.M. Nauka – obrazovaniyu, proizvodstvu, ekonomike: materialy XVII(64) Regionalnoi nauchno-prakticheskoi konf. Prepodavatelei, nauchnikh sotrudnikov i aspirantov UO VGU im. P.M.Masherova, Vitebsk, 14–15 marta 2012 g. [Science for Education, Industry, Economy: Materials of the XVII(64) Regional Scientific and Practical Conference of Teachers and Scientists of Vitebsk State University, March 14–15, 2012], Vitebsk: Izd-vo UO «VGU im. P.M. Masherova», 2012, 2, pp. 45–48.

Поступила в редакцию 22.04.2014. Принята в печать 20.06.2014
Адрес для корреспонденции: e-mail: ybagira@gmail.com – Чирвоная Ю.М.