

*С.Б. Ильчук, А.И. Куропятник*

## **К ВОПРОСУ О МОДЕЛИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМИРУЮЩЕГОСЯ ОБЩЕСТВА (НА ПРИМЕРЕ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ)**

*На современном этапе развития российской экономики существует разрыв между рынком труда и системой профессионального образования. Это требует разработки модели специалиста, способной удовлетворять требованиям динамично развивающегося общества.*

*Авторами проведен теоретический анализ существующих моделей специалиста. Выделены основные подходы к построению модели специалиста, среди которых «квалификационный», «деятельностный», «субъективный», «системный», «компетентностный». В ходе проведенного исследования в Астраханской области автором предложены параметры профессиональной модели специалиста — выпускника высшей школы. Основными параметрами предложенной модели по результатам опросов респондентов (работодателей, выпускников вузов, молодых специалистов) были выделены: общие (ключевые) качества, профессиональные (базовые) качества, уровень личностного развития. Результаты проведенного исследования подтвердили необходимость разработки новой, более «гибкой» модели специалиста, которая позволит повысить конкурентоспособность выпускников высшей школы в рыночной среде.*

**Ключевые слова:** *модель специалиста, профессиональная квалификация, квалификационная характеристика специалиста, компетенция, компетентностная модель.*

**Keywords:** *specialist model, professional qualification, competence, competence model.*

На современном этапе развития российской экономики существует разрыв между рынком труда и системой профессионального образования. По мнению А.В. Буркова, «в настоящее время оценка качества высшего профес-

сионального образования ограничивается установлением государственных требований к учебному процессу. Последующий системный контроль качества образовательных услуг на рынке труда пока отсутствует» (Бурков 2009: 6). Это требует разработки модели специалиста, способной удовлетворять требованиям динамично развивающегося общества. При изучении «модели специалиста» определяют несколько подходов.

Методологическим вопросам разработки модели специалиста посвящены работы В.Е. Анисимова и Н.С. Пантиной (деятельностный подход) (Анисимов, Пантина 1977), Е.Э. Смирновой (деятельностный подход) (Смирнова 1977), Е.А. Климова (субъектный подход) (Климов 2003), Е.М. Ивановой (профессиографирование, системный, деятельностный и субъектный подходы) (Иванова 1992), В.Д. Шадрикова (системный подход) (Шадриков 1982).

В последние годы в отечественной литературе в ряде работ уточняется и раскрывается суть феномена «*модель специалиста*» на основе понятий «ключевая квалификация», «профессиональная квалификация», «ключевая компетенция». Э.Ф. Зеер разграничивает эти понятия. Он определяет:

- профессиональную квалификацию как степень и вид профессиональной подготовленности работника, предполагающие наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы;
- ключевые квалификации как общепрофессиональные знания, умения и навыки, а также способности и качества личности, необходимые для выполнения работы в сфере определенной группы профессий;
- ключевые компетенции как межкультурные и межотраслевые знания, умения и способности, необходимые для адаптации и продуктивной деятельности в различных профессиональных сообществах (Зеер 2000: 92).

Большинство авторов, работая над «моделью специалиста», выделяют две главные составляющие: профессиональные знания и личностные качества. При описании «профессиональной» составляющей модели помимо квалификационных требований, разработанных в государственных образовательных стандартах, многие ученые используют следующие характеристики: компетентности специальные, интеллектуальные, социально-правовые, организационные и др. (Пищулин 2002: 25). Рассматривая модель специалиста, Л.В. Макарова выделяет *квалификационную характеристику специалиста*. Она считает, что модель деятельности специалиста включает в себя квалификационную характеристику (КХ) специалиста как описание объективных требований, выполнение которых позволит ему успешно решать свои профессиональные задачи (Макарова 1992: 6). В рамках изучения модели специалиста В.М. Соколовым в квалификационной характеристике рассматривается не профессия или специальность, а носитель этой специ-

альности определенного уровня квалификации (Соколов 1996: 116). Из анализа структуры системы моделей Г.У. Матушанский и А.Г. Фролов делают вывод, что квалификационная характеристика является звеном, связывающим между собой модели профессиональной деятельности и подготовки специалиста. Следовательно, на основе квалификационной характеристики могут разрабатываться как профессиограмма и модель деятельности, так и основные модели подготовки специалиста — минимальная образовательная программа и государственный образовательный стандарт (Матушанский, Фролов 2000: 183). В то же время А.В. Никитин и Л.И. Романкова считают, что квалификационная характеристика должна состоять из двух разделов: в первом должно определяться назначение специалиста, сведения о видах и объектах деятельности, а во втором — требования к их подготовке (Никитин, Романкова 1981: 52). Методические рекомендации Т.Г. Михалевой, Л.И. Романковой, Н.Г. Печенюк, Н.А. Селезневой определили более широкое предназначение квалификационной характеристики. Если основной целью функционирования вуза является подготовка студентов к профессиональной деятельности, то содержание квалификационной характеристики должно состоять из системы типовых профессиональных задач, к выполнению которых выпускник данной специальности должен быть подготовлен. По мнению указанных авторов, основным разделом проектируемых квалификационных характеристик является раздел «Квалификационные требования к специалистам», в котором должны быть определены социальная направленность деятельности специалиста, объект и цель деятельности, совокупность основных видов и задач деятельности, основные проблемы прогресса определенной области общественной практики, связанной с деятельностью специалистов данного профиля (Михалева, Романкова, Печенюк, Селезнева 1989: 44).

Большой вклад в теорию и практику формирования модели специалиста внес коллектив ученых во главе с Е.Э. Смирновой. В соответствии с целями формирования модели специалиста исследователь выделила два вида моделей — модели деятельности специалиста и модели его подготовки. В качестве примера подробно разработанной и апробированной модели деятельности специалиста можно привести созданную коллективом во главе с Е.Э. Смирновой модель деятельности производственного психолога (Смирнова 1977: 27).

Модель выпускника той или иной специальности строится на основе модели специалиста (модели личности специалиста, модели трудовой деятельности специалиста, модели компетентности специалиста), современной и прогнозируемой. Основными параметрами моделей служат:

— требования к специалисту, предъявляемые его рабочим местом и характером решаемых производственных задач;

- необходимые для его деятельности знания и умения;
- специфические социальные и психологические качества, обеспечивающие эффективность деятельности (Петрунева, Дулина, Токарев 1998: 40).

Существенные отличия в трудах различных научных школ обнаруживаются при рассмотрении учеными личностной составляющей образа специалиста. В качестве причин этого следует назвать специфику профессий и мировоззренческие установки, ориентирующие на выполнение определенной социальной функции. Тем не менее, можно выделить безусловные личностные качества, которыми должен обладать выпускник любого вуза. Под обобщенными личностными качествами Э.Ф. Зеер понимает «креативность, контактность, самоконтроль, самостоятельность...» (Зеер 2000: 101). Р. Петрунева относит к личностным профессиональным качествам все те, которые «способствуют раскрытию и реализации возможностей человека, формированию его мотивов и интересов» (Петрунева, Дулина, Токарев 1998: 45).

Модель личности специалиста — это описание совокупности его качеств, обеспечивающих успешное выполнение задач, возникающих в производственной сфере, а также самообучение и саморазвитие работника. Мы поддерживаем точку зрения А.К. Марковой в том, что каждому виду профессиональной деятельности должны соответствовать требования к личностным качествам работника. Например, для модели инженера могут быть описаны профессиональные задачи (специальные технические, экономико-организационные, по повышению квалификации, по подбору и расстановке кадров); требования к личностным качествам (психологические качества, умения и знания для каждого вида профессиональной деятельности); тип организации и подразделения, наименование должности от начального уровня к более высокому (Михалева, Романкова, Печенюк, Селезнева 1989: 44).

При подготовке специалистов в качестве определяющих критериев готовности к профессиональной деятельности Д. Чернилевский и В. Моисеев предлагают выделить:

- профессиональную компетентность, способность выполнять профессиональные функции в соответствии с принятыми современными нормами и стандартами;
- личностно-значимую склонность к профессиональной деятельности, высокую культуру мышления, нравственность, способность вырабатывать эффективные методы деятельности в постоянно изменяющихся обстоятельствах, в решении различных ситуаций, умение добиваться высокоэффективного выполнения своих профессиональных функций, стремление к саморазвитию (Чернилевский, Моисеев 2003: 26).

В определении «компетентностного» подхода многие авторы исходят из того, что компетенция — это программа, образ, сценарий действия, а ком-

петентность — это актуализация личностью этого образа, которая приобретает характер личностного свойства. Компетентностный подход — это практикоориентированный подход, который предполагает овладение человеком нормой деятельности, опытом, достигнутым результатом, по которому можно судить о степени компетентности (Савельев 2005: 72)

При рассмотрении проблем модернизации образования и определении требований к выпускникам вузов широко применяется термин «*профессиональная компетентность*». К.В. Шапошников понимает категорию «профессиональная компетентность» как готовность и способность специалиста принимать эффективные решения при осуществлении профессиональной деятельности. Профессиональная компетентность «в целом характеризуется совокупностью интегрированных знаний, умений и опыта, а также личностных качеств, позволяющих человеку эффективно проектировать и осуществлять профессиональную деятельность во взаимодействии с окружающим миром» (Шапошников 2006: 26). По мнению К.В. Шапошникова, в основу показателей субъектной профессиональной компетентности могут быть положены характеристики актуальной и потенциальной деятельности специалиста.

В качестве модели профессиональной деятельности Г.Л. Таукач рассматривает анализ инженерной деятельности как разновидности умственного труда с обязательным учетом прогноза развития науки, техники, экономики. Совместное рассмотрение предметной и функциональной структур деятельности дает возможность составить на основе разработанной общей модели «детальные профессиональные характеристики производственной деятельности ИТР, определяющие состав и содержание выполняемых ими функций, нужный уровень квалификации, требования, предъявляемые к этим специалистам, образу их мышления и действия» (Таукач 1976: 8). Однако «квалификационный и компетентностный подход не позволяют решить некоторых проблем существующих моделей. Существующие модели наиболее полно удовлетворяют только профессиональным требованиям, в основном — социально-психологическими, и не обеспечивают полностью развитие личностных и творческих качеств будущего специалиста» (Петрунева, Дулина, Токарев 1998: 40).

В ходе проведенного авторами анализа взаимодействия системы высшего профессионального образования и рынка труда были изучены, с одной стороны, профессиональные и личностные компетенции, предъявляемые работодателями, с другой стороны, стандарты профессионального образования, разработанные высшей школой. В ходе исследования преследовалась цель сравнить мнения разных групп респондентов в оценке качества подготовки специалистов в вузе. В опросе участвовали 257 руководителей предприятий государственного и инновационного типа Астра-

ханского региона, 144 молодых специалиста, 1265 выпускников Астраханского государственного технического университета (по одной группе каждой специальности). Был использован метод анкетного опроса с готовыми вариантами ответов.

Авторы исследования считают необходимым при построении модели специалиста учесть соотношение между общей, профессиональной и личностной подготовкой специалиста (рис. 1).

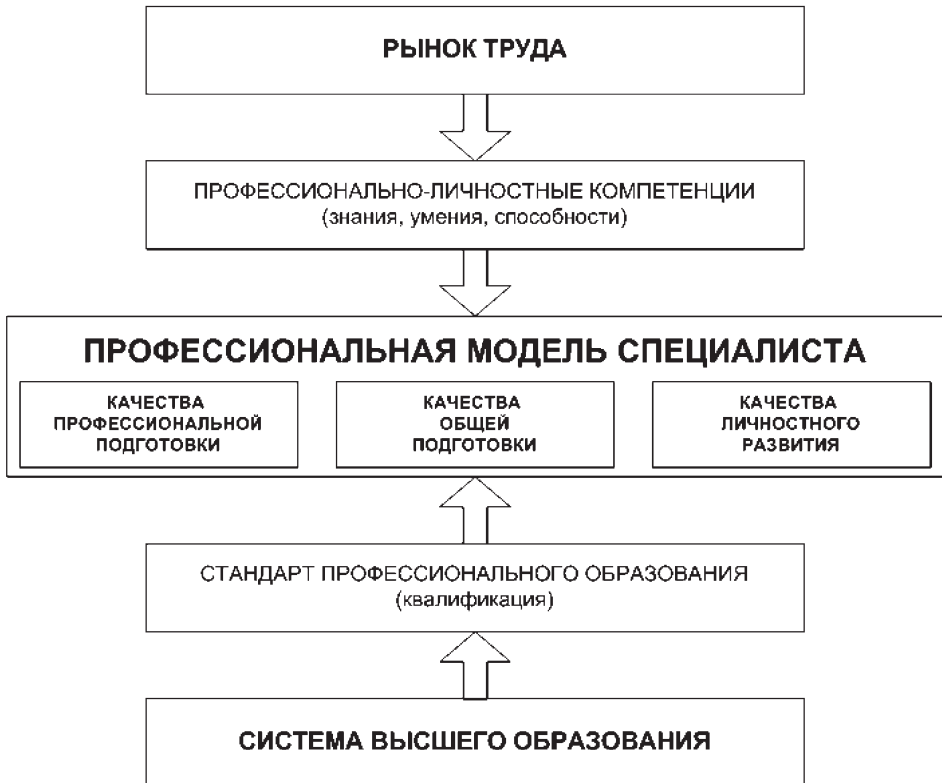


Рис. 1. Структурно-логическая схема социологического анализа профессиональной модели специалиста

Для построения профессиональной модели специалиста — выпускника высшей школы в ходе исследования были сформированы требования к качеству подготовки специалиста:

- общие (ключевые) качества;
- профессиональные (базовые) качества;
- качества личностного развития.

На основании сравнительного анализа опрошенных групп респондентов (работодателей, выпускников вуза, молодых специалистов) автором предложены параметры профессиональной модели специалиста — выпускника вуза на примере Астраханской области (табл. 1).

Таблица 1

**Параметры профессиональной модели  
специалиста — выпускника высшей школы**

N п/п	Наименование критерия	Оценка критерия, %		
		Работодатели	Молодые специалисты	Выпускники
1	<i>Общие (ключевые) качества</i>			
1.1.	Владение теоретическими знаниями	12.8	11.9	26.2
1.2.	Знание компьютера и владение оргтехникой	1.6	6.2	4.8
1.3.	Работоспособность и высокая трудовая дисциплина	16.4	12.2	4.8
1.4.	Знание иностранных языков	5.6	4.6	1.1
1.5.	Готовность на начальном этапе карьеры получать невысокую зарплату	9.8	6.6	0.0
1.6.	Высокая мобильность	3.8	6.6	9.4
2.	<i>Профессиональные (базовые) качества</i>			
2.1.	Владение практическими навыками	20.8	6.7	6.5
2.2.	Способность к самостоятельному принятию решений	8.1	6.3	13.2
3.	<i>Уровень личностного развития</i>			
3.1.	Умение общаться с людьми (знание психологии общения, стрессоустойчивость)	8.5	7,0	14.5
3.2.	Организаторские способности	5.8	6.7	10.1
3.3.	Позитивное мышление, инициативность	6.8	5.8	9.4
	Итого	100.0	100.0	100.0

Основными параметрами модели специалиста, по мнению работодателей, являются:

- владение практическими навыками (20.8%);
- работоспособность и высокая трудовая дисциплина (16.4%);
- владение теоретическими знаниями (12.8%);
- готовность на начальном этапе карьеры получать невысокую зарплату (9.8%);
- умение общаться с людьми (знание психологии коммуникаций) (8.5%);
- организаторские способности (5.8%).

Молодые специалисты, вышедшие на рынок труда после окончания вуза, в качестве важных качеств специалиста отметили:

- работоспособность и высокую трудовую дисциплину (12.2%);
- владение теоретическими знаниями (11.9%);
- готовность на начальном этапе карьеры получать невысокую зарплату (6.6%);
- умение общаться с людьми: знание психологии общения, стрессоустойчивость (7,0%);
- организаторские способности (6,7%);
- высокую мобильность (6,6%);
- владение практическими навыками (6.7%).

Со стороны самих выпускников вузов параметры модели специалиста оцениваются несколько иначе. Среди основных качеств ими выделяются:

- владение теоретическими знаниями (26.2%);
- умение общаться с людьми: знание психологии общения, стрессоустойчивость (14.5%);
- способность к самостоятельному принятию решений (13.2%).

Оценка такого показателя, как владение практическими навыками, составила лишь 6,5%, что значительно ниже оценки работодателей (20,8%). Критерий готовности на начальном этапе карьеры получать невысокую зарплату выпускниками вообще не рассматривается. Оценка критерия знания иностранных языков выпускниками составила 1.1%, в то время как работодатели оценили этот показатель 5.6%. Это подтверждает слабую информированность выпускников вузов о требованиях современного рынка труда, и, как следствие, низкую готовность выпускников вузов к профессиональной деятельности после окончания обучения.

Подводя итоги исследования, необходимо отметить следующее.

Большинство руководителей предприятий сегодня считают, что полученное в вузе образование не позволяет молодому специалисту немедленно включиться в работу. Соответственно, работодатели сейчас все более активно инвестируют в различные программы обучения и профессиональной под-



готовки, рассматривая их как одну из приоритетных сторон своей деятельности.

Результаты исследования подтверждают необходимость разработки новой модификации модели выпускника вуза. Разработка новой, более «гибкой» модели специалиста позволит повысить конкурентоспособность выпускников высшей школы в рыночной среде.

### **Литература**

*Анисимов В.Е., Пантина Н.С.* Методологические вопросы разработки модели специалиста // Советская педагогика. 1977. № 5. С. 100–108.

*Бурков А.В.* Методология статистического исследования качества высшего образования как фактора занятости специалистов — выпускников вузов (на примере России и США). Автореф. на соиск. уч. степени докт. экон. наук. Самара, 2009. 39 с.

*Зеер Э.Ф.* Ключевые квалификации и компетенции в личностно-ориентированном профессиональном образовании // Образование и наука. 2000. № 3. С. 90–102.

*Иванова Е.М.* Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности: Учеб.-метод. пособие для студентов фак. психол. ун-тов. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992.

*Климов Е.А.* Психология профессионала: Избранные психологические труды. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003.

*Макарова Л.В.* Преподаватель: модель деятельности и аттестация. М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 1992.

*Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.

*Матушанский Г.У., Фролов А.Г.* Проектирование моделей подготовки и профессиональной деятельности преподавателей высшей школы // Educational Technology & Society. 2000. 3(4). С. 183–192.

*Михалева Т.Г., Романкова Л.И., Печенюк Н.Г., Селезнева Н.А.* Анализ опыта разработки новых квалификационных характеристик специалистов с высшим образованием. М.: НИИВШ, 1989.

*Никитин А.В., Романкова Л.И.* Квалификационные характеристики специалистов с высшим образованием. М.: НИИВШ, 1981.

*Петрунева Р., Дулина Н., Токарев В.* О главной цели образования // Высшее образование в России. 1998. № 3. С. 40–46.

*Пищулин В.Г.* Модель выпускника университета // Педагогика. 2002. № 9. С. 22–27.

*Савельев А.Я.* Модель формирования специалиста с высшим образованием на современном этапе: обзорная информация / [А.Я. Савельев, Л.Г. Семушкина, В.С. Кагерманьян]: Научно-исследовательский институт высшего образования. М.: НИИ ВО, 2005.

*Смирнова Е.Э.* Пути формирования модели специалиста с высшим образованием. Л.: Издательство ленинградского университета, 1977.

*Соколов В.М.* Основы проектирования образовательных стандартов (методология, теория, практический опыт). М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 1996.

*Талызина Н.Ф.* Теоретические основы разработки модели специалиста. М.: Знание, 1986.

*Таукач Г.Л.* Теория инженерной специализации. Киев: Вища школа, 1976.

*Чернилевский Д., Моисеев В.* Непрерывное образование. Второе высшее // Высшее образование в России. 2003. № 4.

*Шадриков В.Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: «Наука», 1982.

*Шапошников К.В.* Компетентностный подход в процессе формирования профессиональной компетентности будущих лингвистов-переводчиков. Автореф. на соиск. уч. степени канд. пед. наук. Йошкар-Ола, 2006.