

## СОЦИАЛЬНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ДЕФИЦИТЫ УЧАЩИХСЯ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Авторы на основе обзора исследований, посвященных социальным и профессиональным компетенциям и дефицитам учащихся и выпускников системы профессионального образования, приходят к выводу, что для специалиста любого уровня профессионального образования – начального, среднего, высшего – дефицитным является примерно одинаковый содержательный «набор» компетенций. Причем этот набор лежит не столько в области предметных компетенций, сколько психологических и социально-психологических. Именно поэтому задача выделения общих и специальных компетенций, определения уровней и критериев их развития, условий формирования является прежде всего задачей психологической науки.

**Ключевые слова:** учащиеся; начальное и среднее профессиональное образование; образовательные дефициты; компетентностный подход; компетенции.

Об актуальности исследований по проблемам образования излишне говорить подробно, прежде всего, потому, что задача реформирования образования в России стала приоритетной государственной задачей в последние несколько лет. Здесь, однако, следует отметить, что организационные меры государства до недавнего времени были направлены на поддержку изменений в системе общего и высшего профессионального образования. И фактически только в 2006 г. соответствующие официальные структуры обратили свое внимание на систему начального профессионального образования (НПО) и среднего профессионального образования (СПО). Картину, которая предстала перед их глазами, можно квалифицировать как крайне неблагоприятную и по формально-структурным, и по содержательным параметрам [1]. Фактически в области начального и среднего профессионального образования нужно ставить задачу не реформирования, но задачу возрождения, построения новой системы. Цель, конечно, очень масштабная. И здесь, чтобы не впасть, с одной стороны, в безответственную мечтательность, а с другой – в демагогическое ретроградство, надо понимать, что путь решения этой задачи очень узкий и лежит между требованием реформирования системы НПО и СПО в соответствии с современными вызовами, но, с другой стороны, с учетом той реальной образовательной практики, которая уже сложилась. Анализ этой практики и является предметом нашего исследования. В данной статье мы попытаемся проанализировать те образовательные результаты, а именно социальные и профессиональные компетенции и дефициты учащихся, которые формируются в системе НПО и СПО.

Анализируя проводимые исследования по проблемам образования в самых разных предметных областях (философии, педагогики, психологии, социологии, менеджмента), следует отметить два существенных факта, которые определили общую логику нашего исследования. Во-первых, при значительном (можно даже сказать, лавинообразном за последние пять лет) количестве таких исследований более 90% из них посвящены проблемам или среднего общего, или же профессионального высшего, но не начального или среднего профессионального образования, т.е. исследовательский фокус фактически совпал с фокусом официальным. Второй особенностью исследований, касающихся уже непосредственно предмета нашего исследования – анализа существующих компетенций выпускников

профессиональных учебных заведений – является то, что эта проблема формулируется скорее в терминах дефицитов, нежели компетентностей: исследования направлены на выявление не того, какими качествами и компетентностями обладают выпускники, а того, чего им не хватает для того, чтобы успешно осваивать образовательные стандарты, а в дальнейшем справляться с профессиональной деятельностью. С учетом этих двух обстоятельств сформулируем задачи нашего исследования.

1. Определить степень востребованности на рынке труда выпускников профессиональных образовательных учреждений разного уровня (начального, среднего, высшего).

2. Выявить основные образовательные дефициты, а также важные, с точки зрения работодателей, профессиональные качества и компетентности выпускников.

Результаты многочисленных социологических исследований, проведенных в разных регионах страны, показывают, что несмотря на то, что в последнее десятилетие в российской экономике наблюдается общая тенденция увеличения удельного веса лиц, занятых преимущественно умственным трудом (по данным С.А. Константинова [2], в 2002 г. к ним относились 52% всех занятых), сейчас рынок труда предлагает вакансии с большим преобладанием должностей рабочих, а не служащих и инженерно-технических работников. Так, по всероссийской статистике спроса на рабочую силу в 2000–2004 гг. наблюдался переизбыток рабочей силы среди специалистов и служащих, а число вакансий для представителей рабочих профессий почти на 50% превышало их предложение [3], причем региональные различия в выраженности этой тенденции являются несущественными [4–6]. Исходя из ситуации такого дефицита рабочих кадров, можно было бы предположить, что выпускникам, имеющим начальное и среднее профессиональное образование, не составляет труда найти себе работу. Однако в реальности это совсем не так. Например, мониторинг рынка труда по саратовской области за 2004 г. [2] показал, что уровень трудоустройства выпускников средних и высших учебных заведений находится на приблизительно одинаковом уровне (35–36%), что кажется довольно странным на фоне переизбытка на рынке труда специалистов с высшим образованием и нехватки кадров среднего уровня. Но еще более странным и нелогичным выглядит тот факт, что наименее востребованными на рынке труда были безработные выпускники учреждений на-

чального профессионального образования (меньше 24%). Аналогичные данные были получены и в ряде регионов Западной Сибири. Исследователи указывают, что несмотря на то, что безработица в России после середины 1990-х гг. не может быть названа молодежной (она значительно растет по возрастам 30–50 лет, составившим уже половину от общего количества), «однако при более внимательном рассмотрении контингента молодежной безработицы становятся очевидными тревожные тенденции. Наиболее динамично растущая группа молодых безработных – выпускники школ, ПТУ, колледжей, техникумов. По ряду регионов безработица в этой категории молодежи достигает сверхвысокого уровня: 80,5% в Тюменской области, 85,1% по Ямало-Ненецкому округу» [7]. Таким образом, налицо абсолютно парадоксальная ситуация: при очень высоком спросе на выпускников НПО и СПО они не могут устроиться на работу.

Рассмотрим еще один параметр требований рынка труда к работнику – уровень образования. Результаты социологического исследования М.Н. Макаровой [4], проведенного в 2006 г. в Удмуртии, дают возможность, с нашей точки зрения, сделать очень информативные выводы. В этом исследовании проводился опрос двух групп экспертов – руководителей предприятий и кадровых агентств и служб занятости – по вопросу необходимого уровня образования специалистов. Если руководители кадровых агентств и служб занятости считают, что все «специалисты» должны иметь высшее образование, то руководители предприятий разделились на две группы: 1) те, которые считают высшее образование непременным атрибутом «специалиста», 2) те, которые сдвигают свое требование в пользу среднего образования. Автор исследования считает, что для руководителей кадровых агентств и служб занятости такое требование естественно в силу того, что в «условиях увеличения количества выпускников вузов высшее образование становится обязательным требованием для трудоустройства в коммерческую фирму» [4. С. 116].

Что касается предприятий, то здесь усматривается такая тенденция: «...чем менее успешным является предприятие, тем менее жесткие требования предъявляются к образовательному уровню работников. Это особенно касается рабочих, которых просто физически недостаточно на рынке труда. Тем не менее почти все эксперты соглашались с тем, что небольшая часть рабочих (5–10%) должна иметь высшее образование. Сюда относят, например, регулировщиков или наладчиков станков с программным управлением. Многие эксперты высказывают мнение о повышении ответственности рабочего, особенно в условиях модернизации производства, когда от него требуется принимать ответственные решения при работе со сложной техникой» [4. С. 116].

Обобщая вышеприведенные данные, можно высказать предположение о причинах подобного положения дел. То, что не очень успешные предприятия (а к ним, как правило, относятся мелкие и средние) зачастую испытывают потребность в работниках низкой квалификации, во-первых, свидетельствует о низком уровне технической, технологической и экономической составляющих производства. Во-вторых, они не способны обеспечить своему сотруднику достойную оплату

труда, и поэтому вынуждены занижать требования к нему: всеми без исключения исследователями рынка труда отмечается, что низкий уровень заработной платы является главным социально-экономическим препятствием для притока и «удержания» квалифицированной рабочей силы в организации. Коммерческие же фирмы и успешные предприятия, с одной стороны, обладают большими возможностями для материального стимулирования своих сотрудников, а с другой – мобильностью, динамичностью их развития, зачастую инновационный характер этих производств с необходимостью требует от всех сотрудников – начиная с рабочего и заканчивая топ-менеджером – высокого уровня профессиональной квалификации и развитых социальных компетентностей, которыми с большей вероятностью обладают люди, имеющие высшее образование, нежели не имеющие такового.

Таким образом, результаты многочисленных социологических исследований, проведенных за последние пять лет в разных регионах нашей страны (в Москве, Саратове, Томске, Тюменской области, Удмуртии, Ямало-Ненецком округе и др.) и посвященных анализу рынка труда и его соотношения с рынком образовательных услуг, позволяют квалифицировать это соотношение как «отсутствие взаимосвязанной модели рынка труда, рынка образовательных услуг и территориальных инфраструктур, что выражается в двойном дисбалансе спроса и предложения рабочих мест: по уровню образования (начальное, среднее, высшее профессиональное образование) и в профессионально-квалификационном аспекте» [8. С. 8].

В самом общем виде этот дисбаланс проявляется, во-первых, в недостатке на рынке труда специалистов начального и среднего профессионального уровня на фоне переизбытка специалистов, имеющих высшее образование (особенно это касается мегаполисов и крупных городов). Наиболее крупные и технологически сложные производства испытывают потребность в рабочих и специалистах высокой квалификации (оператор станков с программным управлением, наладчик, слесарь-ремонтник высокотехнологичного оборудования, программист, менеджер, техник, технолог и инженер, экономист, финансист и юрист). Другим аспектом наблюдаемого дисбаланса на рынке труда является дефицит кадров на предприятиях и организациях. Этот дефицит обусловлен, в числе прочего, неудовлетворительным уровнем сформированности или же полным отсутствием необходимых компетенций у людей, предлагающих себя на рынке вакансий. То есть наблюдается ситуация, смысл которой очень точно сформулировали А.Ю. Рыкун и К.М. Южанинов, перефразируя одного из персонажей гоголевского «Ревизора»: «нужный выпускник «есть, да только к делу не может быть употреблен» [5. С. 9]. Каковы же эти дефициты с точки зрения работодателей?

Вначале обратимся к социологическим исследованиям. Фактически все они анализируют и обобщают материалы опросов и интервью работодателей, касающихся недостатков в современной подготовке выпускников профессиональных образовательных учреждений самого разного уровня (начального, среднего и высшего профессионального образования). Что касает-

ся недостатка знаний и навыков выпускников в той или иной предметно-знаниевой области, т.е. «дефицитов предметности», то они обнаруживаются в основном в трех областях – в информатике, экономике и юриспруденции. По данным В.В. Матулиса, работодатели считают, что при подготовке специалистов в учреждениях среднего и высшего профессионального образования необходимо обратить внимание на обучение студентов навыкам самостоятельной работы и принятия решений в рамках своей компетенции (22,0%); работе на компьютере (19,1%); планированию своей деятельности и работы коллектива (11,7%) и на необходимости повышения знаний в области экономики, маркетинга, юриспруденции и бухгалтерского учета (13,6%) [5. С. 23].

Анализируя необходимые выпускнику надпредметные умения, первое, что обращает на себя внимание, это разный характер претензий работодателей к «специалистам» низкой и высокой квалификации. Речь здесь идет об осуществлении профессиональной деятельности, требующей не столько определенного уровня образования (начального, среднего, высшего), сколько низкой и высокой квалификации работников всех уровней образования. По данным «Управления федеральной государственной службы занятости населения по Томской области» [9], основные претензии к работникам, осуществляющим рутинный, монотонный, физический труд (т.е. низкоквалифицированным кадрам) в промышленном производстве, строительстве, сельском хозяйстве, сфере обслуживания, лежат в области того, что в компетентностном подходе называют «базовыми жизненными навыками». На Западе этот спектр умений иногда называют функциональной грамотностью. К ним относят, например, умение считать деньги, писать простые документы, умение вести себя в чрезвычайных ситуациях, подготовка грамотных потребителей, элементарная компьютерная грамотность и т.п. В нашей стране ситуация несколько иная. Существующий дефицит в этой области можно условно обозначить как «функциональная морально-нравственная неграмотность». Работодатели указывают на отсутствие таких элементарных «навыков жизни», связанных с фундаментальными инструментальными основаниями социального взаимодействия, как обязательность (выполнение обещаний и договоренностей), честность (в самом «примитивном» смысле – «не укради»), исполнительская и технологическая дисциплина (отсутствие таковой непосредственно связано с воровством на производстве) и т.п.

Обратимся теперь к результатам психологических и педагогических исследований. Сразу отметим, что большинство из них проведено в «адаптационной парадигме», т.е. учащиеся НПО и СПО (особенно недавно поступившие) рассматриваются как те, кому *приходится* адаптироваться, приспособливаться к новым условиям (жизни, деятельности, общения и т.д.). А цели и задачи исследований формулируются как выявление тех внутренних и внешних факторов, которые способствуют или не способствуют успешной адаптации учащегося или студента НПО и СПО.

Первый из таких изучаемых факторов – мотивация поступления в то или иное учебное заведение. По данным Л.Н. Лосевой [3], у 22% студентов НПО и СПО (обучающихся по классическим «стандартам») мотивы

учения ситуативны, кратковременны, ориентированы на избегание неудобств и дискомфорта, узко личностные, а к содержанию образования учащиеся относятся равнодушно; у 59% присутствует ориентация на удовлетворение престижных, честолюбивых устремлений, которое является осознанием важности обучения, но ответственность и долг понимаются лишь как подчинение требованиям взрослых; и лишь у 5% есть стремление получить образование, чтобы стать развитым, культурным человеком, умеющим быстро реагировать на изменения требований рынка к специалисту, которое является осознанием глубокой необходимости получения знаний по всем дисциплинам. Общий вывод, который делает исследователь, таков: в целом у учащихся и студентов НПО и СПО мотивация представляет собой неустойчивую систему. Этот вывод подтверждается и другими исследователями.

Результаты исследования, проведенного в Екатеринбурге Д.А. Калугиной [10], свидетельствуют о том, что мотивы выбора профессии в целом основаны на оценке учащимися её общественно-экономического статуса, на факторах её престижности. И потому один из основных мотивов поступления в колледж – это желание приобрести определённую профессию (41%). Второй основной мотив – это рассмотрение колледжа как ступеньки для поступления в вуз (37%). Ещё один мотив, относящийся не столько к выбору профессии, сколько к мотиву поступления в учебное заведение вообще – это общение со сверстниками, друзьями (56%). Что касается влияния «внешних» факторов, то здесь обнаруживается следующая ситуация: 62% студентов отмечают решающее влияние родителей, а 45% – рекомендации знакомых, друзей, учителей, и лишь 3% (из 700 человек) указывают на собственное независимое решение.

Еще одним предметом психологических исследований учащихся НПО и СПО являются адаптационные процессы. Приведем сравнительные данные по группам студентов НПО и СПО [10]. У студентов НПО и СПО имеются существенные различия в процессе адаптационного периода. На значимом уровне различаются показатели дезадаптации – у студентов НПО они выше. Данные студенты имеют больше защитных барьеров в осмыслении своего актуального опыта, мышление их менее гибкое. У юношей НПО в большей степени выражено доминирование. Анализ по частоте случаев отклонения от нормы говорит о том, что их больше всего по показателям «принятие себя», «уход от проблем», при этом выявляются различия по группам НПО и СПО. В НПО выделяются 25% обучающихся с низкими показателями «принятия себя» (в СПО – 20%). Здесь чаще испытывается эмоциональный дискомфорт и другие негативные психологические состояния.

Однако, несмотря на не слишком благоприятную картину, выявленную в этом исследовании, другие результаты говорят о том, что в процессе обучения, при переходе от курса к курсу, положение меняется в лучшую сторону (особенно это касается СПО). Если у студентов младших курсов ссузов профессиональная деятельность еще не является лично значимой, не имеет «жизненного смысла», то уже для студентов старших курсов (40% четверокурсников) такой смысл уже есть [11]. Автор исследования подчеркивает, что

новые смыслы актуализируют появление позитивных психических состояний и ведут к снижению негативных, уменьшается тревожность. Развитие и становление компетентностей в выбранной области, т.е. приобретение и накопление профессионально значимых умений и навыков, – это второй основной фактор снижения уровня тревожности. У старшекурсников уже можно констатировать появление уверенности в себе [11]. Эти данные подтверждаются и другими исследованиями. Если у студентов ссузов первых курсов обучения наблюдается неуверенность в себе, в выполнении своей профессиональной деятельности [12], то уже на 3–4-м курсах происходит «гностическое и эмоционально-психологическое вхождение в профессию» [13. С. 15], идеализированное, поверхностное представление о последующей профессиональной деятельности специалиста и условиях его труда, низкая осведомленность (особенно о размере заработной платы) постепенно сменяется реалистическим и осознанным [3, 10]. И в построении своего будущего большинство студентов опирается уже на веру в свои собственные силы (58%) [13]. Следствием появления такой уверенности является повышение уровня мотивации достижения – студенты начинают ставить перед собой всё более трудные задачи, всё более сложные цели; но при этом такие, которые являются реальными – это означает относительную сформированность адекватного образа «Я» у старшекурсников. С точки зрения исследователей, «зарождающаяся мотивация достижения свидетельствует о появлении, прежде всего, направленности учащихся СПО на развитие и саморазвитие» [12. С. 142].

Некоторые психолого-педагогические исследования уже непосредственно посвящены изучению компетентностей учащихся и студентов НПО и СПО. Так, В.В. Землянский [14] провел исследование в педагогическом лицее-интернате, направленное на выявление коммуникативных способностей и эмпатии. Обнаружено, что эмпатия (эмоциональная отзывчивость, великодушие, склонность прощать, быстрое установление контакта, внимательность в общении, направленность на смыслы сказанного, деликатность высказывания своей точки зрения) колеблется между «высоким» и «нормальным» уровнями (46–53%). «Низкий» же уровень и «очень высокий» уровень практически равны нулю. Несколько иначе распределены показатели по коммуникативным способностям: 62% учащихся были отнесены автором к группе «нормальных» (т.е. они любознательны, охотно слушают собеседника, терпеливы в общении, свою точку зрения отстаивают без вспыльчивости, достаточно легко устанавливают новые контакты; 23% – к группе «чуть выше нормального»: они разговорчивы, любят высказываться по разным вопросам, иногда сверх меры (что раздражает окружающих), любят знакомиться с новыми людьми.

По данным Р.И. Маловичко, самообразовательная деятельность студентов к началу обучения НПО (первый курс) не сформирована в достаточной степени: отсутствует самостоятельность, умение логически перерабатывать информацию, нет навыка рационального распределения учебного времени, присутствуют трудности с выделением семантических опор для последующей работы, а также трудности с установлением

характера связей между работой на уроках и самостоятельными занятиями, отсутствует возможность действовать в отношении тех элементов задания, которые требуют дополнительного разъяснения. Целеполагание, как важнейшее качество учебного процесса, не только не сформировано, но и не осознаётся учащимися как необходимый компонент самообразовательной деятельности [15].

Научные данные о субъективной оценке учащимися своих учебных заведений (в основном ссузов) [10] говорят о том, что они неудовлетворены главным образом теми «возможностями раскрытия своих индивидуальных потребностей, интересов и способностей», которые предоставляет им их учебное заведение [10. С. 162]. По мнению А.В. Павлинова, традиционные ссузы «сосредотачиваются большей частью только на получении знаний, передаче информации, упуская при этом важность для студентов культурно-досуговой деятельности, возможности интересно проводить время в рамках тех мероприятий, которые предлагают в ссузе (в клубах, секциях и т.д.)» [16. С. 115]. Так считает 49% учащихся студентов 1–3-х курсов техникумов). Это, по мнению исследователя, существенно ограничивает возможности самореализации студентов в рамках ссузов практически во всех культурно-досуговых сферах.

Обобщая приведенные выше результаты исследований, можно сделать следующие выводы.

1. Система СПО является более эффективной, нежели система НПО, в формировании и развитии тех основных социальных и профессиональных компетенций, которые необходимы для успешного осуществления профессиональной деятельности.

2. Основные дефициты учащихся НПО и СПО лежат не столько в области профессиональных, сколько в области социальных и личностных компетенций.

3. Характер требований работодателей к выпускникам НПО и СПО, а также доминирующий вектор исследований, выполняемых, как уже было отмечено, в рамках адаптационной парадигмы, свидетельствует о том, что эти учащиеся в целом рассматриваются как социально дезадаптивные и ущербные по сравнению с другими категориями учащихся. Отсюда и цель их образования явно или неявно формулируется в терминах адаптации и минимальной социализации.

Однако, не умаляя важности решения задачи адаптации и социализации учащихся НПО и СПО (это, к сожалению, наша сегодняшняя реальность), следует отметить, что она не только не может быть приоритетной в современных условиях, т.к. не отвечает современным социально-экономическим тенденциям, но и является недостаточной. Она не только не отвечает государственной программе построения системы непрерывного профессионального образования, но и противоречит приоритетным ценностным и целевым установкам, провозглашаемым на официальном уровне, т.к. является недемократической, негуманистической, способствующей стратификации и сегрегации общества. Иными словами, цели и задачи системы НПО и СПО должны формулироваться исходя из позиции того, что эти социальные институты должны стать начальными этапами получения человеком профессионального образования, а значит, они должны закладывать, в том

числе, и базу для самообразования, и потенциал для продолжения обучения в высших учебных заведениях.

Через эту призму рассмотрим ситуацию, которая наблюдается на «рынке высококвалифицированного труда». Важнейшими недостатками современных выпускников, по мнению работодателей, являются неспособность к адекватной оценке рынка труда и собственного места на рынке, а также завышенные требования к работодателю в отношении зарплаты, условий труда, карьерного роста. Речь идёт о неумении выпускника соотнести имеющиеся у него ожидания в отношении вознаграждения, карьеры, условий труда и т.п. с имеющимися ресурсами в виде востребованных (или невостребованных) рынком квалификации, знаний, навыков, опыта, личностных особенностей [4, 5].

Томские исследователи описывают следующую реальную ситуацию. В Томский городской центр занятости населения обратились за помощью в подборе персонала две московские фирмы, открывающие филиалы в Томске: ООО «ТехноСиб» и ООО «Хоум Кредит энд Финанс Банк». На 80 вакантных мест было заявлено 360 претендентов, из них более 80% – выпускники вузов. В результате проведенной работы только 15% претендентов из числа выпускников получили работу. При этом работодателями были отмечены следующие причины отказа: завышенная самооценка, неготовность многих выпускников решать конкретные практические задачи, принимать и брать на себя ответственность за решения, инертность, пассивность, отсутствие хороших деловых манер, мотивации к труду, превалировало желание «просто зацепиться за фирму, а дальше – как получится» [5. С. 16–17].

Другая, «смежная», претензия работодателей была связана с низкими коммуникативными навыками, в том числе общения с работодателем и клиентурой, с отсутствием способности искать и находить информацию, низкой способностью к самопрезентации и презентации продукта. Претензия такого рода выдвигалась, прежде всего, в отношении гуманитариев, хотя и не потому, что выпускники технических и естественно-научных специальностей не имеют данного недостатка. Содержание претензии состояло в том, что выпускники не готовы работать в реальном информационном (коммуникативном) пространстве, предполагающем инициативу и изобретательность в поиске источников, умение структурировать информацию, устанавливать рабочие контакты с живыми людьми и в итоге выдавать законченный продукт, который бы соответствовал задаче, поставленной заказчиком [4, 5].

Следующей претензией, также касающейся ключевых (непредметных) навыков, является отсутствие умения и готовности работать в команде, низкие управленческие навыки, в том числе навыки самоорганизации, отсутствие умения понять поставленную задачу и мобилизовать ресурсы для её осуществления, отсутствие понимания структуры и направления деятельности организации, каналов и форм внутриорганизационного взаимодействия [5, 17].

К разряду недостатков собственно профессионального образования относится отмеченное экспертами отсутствие знания реалий профессиональной деятельности, рынка и умения соотнести полученные теорети-

ческие знания с реальными ситуациями. Выпускники зачастую лишены даже минимального опыта работы в реальной производственной ситуации. Это касается не только материальных предметов (несоответствия, например, учебного оборудования и реального производственного, когда выпускники производственной специальности «не видели настоящего завода»), но также отличий учебного информационного поля, с одной стороны, и реального, гораздо более диффузного и динамичного – с другой [4–6].

Наряду с недостаточным знанием практических реалий многие эксперты отмечают недостаточную теоретическую подготовку [4], отсутствие фундаментальности в профессиональной подготовке, отсутствие системности мышления [5]. Работодатели готовы к тому, что выпускнику требуется время на соотнесение полученных знаний, нередко имеющих рафинированный академический характер с гораздо менее рафинированными производственными задачами и контекстом. Однако они ожидают от выпускников способности действовать «незашоренно», как раз из-за отсутствия груза производственного опыта. Более того, прежний опыт может даже мешать и служить основанием для «выброски» рекрута, например опыт работы в небольших фирмах-«однодневках», рассчитанных на получение быстрой прибыли, зачастую авантюрическими методами. В то же время работодатели рассматривают выпускников как носителей нового знания, хотя бы и теоретического, а значит, как потенциальных агентов инноваций. Фундаментальная подготовка ценится потому, что формирует интеллектуальную культуру (и, в известной степени, упоминавшиеся выше личностные качества), придаёт мышлению специалиста качество системности, делая возможное инициативное решение самых разнообразных, в том числе нестандартных, задач, а также, и прежде всего, делает выпускника надёжным в профессиональном отношении.

В качестве желаемых качеств выпускника, помимо качеств, противоположных упомянутым выше недостаткам, были названы:

– обучаемость, т.е. способность быстро усваивать новую информацию, структурировать её, овладевать новыми навыками, что предполагает как наличие «громких фундаментальных знаний», так и, по-видимому, способность исходить из позиции собственного незнания в какой-то сфере;

– внимание к деталям (в двух смыслах, описывающих две разные категории работников: в одном случае (специалисты инженерно-технического профиля) речь идёт о технических деталях оборудования, в другом (специалисты, работающие с людьми) – о деталях этического и коммуникативного плана);

– наличие фундаментального образования независимо от профиля и конъюнктуры, образования, обеспечивающего системный характер мышления;

– способность нестандартно мыслить: неумение нестандартно мыслить может быть присуще специалисту, имеющему диплом в данной области, поэтому в ряде случаев предпочтительно вместо «профильного», но шаблонно мыслящего выпускника принять на работу «непрофильного» специалиста с фундаментальным образованием, умеющим мыслить системно [8].

Вышеприведенные данные в целом подтверждаются и другими исследователями. Так, Д.Л. Иванов, А.Л. Митрофанов и О.В. Соколова приводят следующие данные рекрутинговых агентств [17. С. 27–28]. Современный российский работодатель при наборе новых сотрудников обращает внимание прежде всего на:

- наличие диплома об образовании (преимущество имеют те, кто имеет не один диплом), при этом имеет большое значение, какой вуз закончил претендент;
- наличие сертификатов дополнительной подготовки;
- опыт работы («рекомендательные письма»);
- корпоративную принадлежность как основание для чувства собственного достоинства;
- собственный текст (чаще всего «Объективка»), составленный по определенной форме;
- результаты теста (составленного по формату GMAT) решения практических (прикладных) задач.

При работе и решении о продвижении по карьерной лестнице, т.е. делегировании неких элементарных управленческих функций работнику внутри компаний, работодатель обращает внимание на следующие характеристики:

- готовность к росту;
- мотивация компетентности;
- инициатива;
- ответственность (готовность и способность: 1) обосновать в любой момент основания выбора собственного решения, 2) прогнозирование последствий действий, 3) способность нести ответственность за последствия);
- тщательность и аккуратность в работе с документами;
- продуктивность (умение вести сразу несколько проектов);
- мобильность;
- готовность к увеличенным нагрузкам;
- опыт решения проблем в группе;
- опыт организации группы для решения проблем;
- умение планировать и прогнозировать;
- умение работать с информацией для себя и для группы;
- умение эффективно презентовать результаты работы;
- способность к рациональным, аргументированным, рефлексивным решениям.

Обобщая эти данные, можно сделать вывод, что наиболее востребованными для российской ситуации являются коммуникативные, информационные и организационные умения. Также важной и в то же время дефицитной сферой компетентности в отечественном высшем образовании является сфера самоорганизации, самообразования, т.е. то, что в психологии традиционно относится к личностным характеристикам человека.

Таким образом, обзор исследований, посвященный дефицитам современного российского выпускника, позволяет сделать следующие выводы. Во-первых, в современных, технологически сложных производствах востребованными фактически оказываются только высоко-

коквалифицированные работники. И сегодняшние социально-экономические тенденции таковы, что доля таких производств будет неуклонно расти. Это означает, в свою очередь, что востребованными будут именно высококвалифицированные кадры. Во-вторых, как показал анализ требований работодателей к выпускникам, для специалиста высокой квалификации любого уровня профессионального образования – начального, среднего, высшего – требуется примерно одинаковый содержательный «набор» компетенций. Причем этот набор лежит не столько в области предметных компетенций, сколько психологических и социально-психологических.

Таким образом, перед исследователями встает проблема разработки некоего инвариантного списка компетенций. Решение этой проблемы необходимо, прежде всего, для реализации принципа преемственности и непрерывности образования, являющегося одним из центральных принципов и Болонской декларации, и программных документов российского правительства в сфере образования: ведь повышение квалификации сегодня – это не столько изменение предметности, сколько переход на более высокий уровень компетентности.

С нашей точки зрения, продуктивной основой для решения этой проблемы являются, прежде всего, научные исследования в области психологии, ведь содержательный анализ такого центрального, «узлового» понятия, как «компетентность», и в особенности «ключевая компетентность», прямо выводит нас в предметную область психологии. Так, Д.Л. Иванов, А.Л. Митрофанов и О.В. Соколова подчеркивают, что «компетентность обладает интегративной природой, ибо она вбирает в себя ряд однородных или близкородственных умений и знаний, релевантных относительно широкой сфере культуры и деятельности. Понятие компетентности включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую. Оно включает результаты обучения (как личностные достижения), систему ценностных ориентаций, привычки, ответственность за последствия совершенных действий и др.» [17. С. 26]. И.А. Зимняя [18] отмечает, что компетентности все чаще рассматриваются как сложные личностные образования, включающие и интеллектуальные, и эмоциональные, и нравственные составляющие, т.е. лежат в большей степени в области психологии человека, нежели в области предметного знания. Другим очень важным обстоятельством, заставляющим нас направить взор в сторону психологии, является то, что в ней уже разработана научно обоснованная и, самое главное, хорошо операционализированная система понятий и категорий, что делает возможным применение этих достижений непосредственно в практической сфере. Поэтому задача выделения ключевых, общих и специальных компетенций, определения уровней и критериев их развития, условий формирования является именно психологической задачей, которая и будет решаться в наших дальнейших исследованиях.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Состояние и основные подходы к развитию начального и среднего профессионального образования Московской области на среднесрочную перспективу* // Выступление заместителя Министра образования Правительства Московской области В.Н. Ахренова на заседании Коллегии Министерства образования Московской области 19.04.2007 г. Интернет-портал Московской области, раздел «Власть > Правительство Московской области > Министерство образования > Практика управления образованием». Режим доступа: [http://www.mosoblonline.ru/upload/oldsite/files/mosoblonline.ru/tr/first.jsp@rubric\\_id=2000010&p=1](http://www.mosoblonline.ru/upload/oldsite/files/mosoblonline.ru/tr/first.jsp@rubric_id=2000010&p=1), свободный.
2. *Константинов С.А.* Социальные источники рассогласования рынка труда и рынка образовательных услуг // Рынок труда и образовательных услуг в крупном городе: стратегии и потенциалы роста / Под ред. В.Б. Устьянцева, А.В. Швакова. Саратов: Приволж. кн. изд-во, 2006. С. 43–52.
3. *Лосева Л.Н.* Технология проектирования образовательной системы «Профессионально-технический лицей-колледж»: Дис. ... канд. пед. наук. Новосибирск, 2005. 253 с. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss.aspx?orig=05/0583/050583036.pdf>, ограниченный.
4. *Макарова М.Н.* Факторы и механизмы взаимосвязи профессионального образования и рынка труда (на примере Удмуртской республики) // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. 2006. № 3. С. 106–122.
5. *Рыкин А.Ю., Южанинов К.М., Матулис В.В., Мухин Л.Н.* Региональная система высшего образования и рынок труда. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2005. 166 с.
6. *Черняева Т.И.* Анализ взаимосвязи рынка образовательных услуг и спроса на выпускников учреждений профобразования в Приволжском федеральном округе // Рынок труда и образовательных услуг в крупном городе: стратегии и потенциалы роста / Под ред. В.Б. Устьянцева, А.В. Швакова. Саратов: Приволж. кн. изд-во, 2006. С. 13–31.
7. *Филатов С.Л., Пленкина М.В., Андропова И.В.* Меры по снижению напряженности молодежной безработицы на региональном рынке труда // I Московский молодежный форум «Образование – занятость – карьера»: Сб. текстов участников науч.-практ. конф. «Мост в будущее». М., 2001. С. 370–383.
8. *Рынок труда и образовательных услуг в крупном городе: стратегии и потенциалы роста* / Под ред. В.Б. Устьянцева, А.В. Швакова. Саратов: Приволж. кн. изд-во, 2006. 144 с.
9. *Социально-профессиональная адаптация молодежи на рынке труда: Материалы круглого стола. V Сибирский форум образования.* Томск, 2006. 40 с.
10. *Калугина Д.А.* Среднее профессиональное образование как предмет социологического исследования: Институциональный подход: Дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2004. 187 с. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss.aspx?orig=05/0250/050250004.pdf>, ограниченный.
11. *Гредюшко О.П.* Социально-психологические факторы тревожности студентов ссуз педагогического профиля: Дис. ... канд. психол. наук, Казань, 2004. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss.aspx?orig=03/0960/030960014.pdf>, ограниченный.
12. *Дурандина Т.В.* Дополнительное техническое образование учащихся в условиях инновационного образовательного учреждения «лицей»: Дис. ... канд. пед. наук. Новгород, 2002. 185 с. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss.aspx?orig=03/0640/030640015.pdf>, ограниченный.
13. *Климова И.К.* Профессиональное самоопределение студентов ссуз сельскохозяйственного профиля: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2004. 22 с. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss.aspx?orig=04/005/040050099.pdf>, ограниченный.
14. *Землянский В.В.* Педагогический лицей-интернат как фактор социализации старшеклассников: Дис. ... канд. пед. наук. Пенза, 2002. 174 с. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss.aspx?orig=03/0625/030625005.pdf>, ограниченный.
15. *Маловичко Р.И.* Преемственность формирования самообразовательной деятельности в системе «лицей – вуз»: Дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2005. 247 с. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss.aspx?orig=05/0569/050569014.pdf>, ограниченный.
16. *Павлинов А.В.* Социально-педагогические условия самореализации студентов ссуз в процессе культурно-досуговой деятельности: Дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2004. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss.aspx?orig=05/0043/050043042.pdf>, ограниченный.
17. *Иванов Д.Л., Митрофанов А.Л., Соколова О.В.* Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий: Учеб.-метод. пособие. М.: АПК и ПРО, 2003. 101 с.
18. *Зимняя И.А.* Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.

Статья представлена научной редакцией «Психология и педагогика» 25 марта 2009 г.