

Горшкова Оксана Владимировна, Фалько Людмила Юрьевна

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Владивосток, Россия

Новые компетенции в триаде «преподаватель – студент – работодатель» как обеспечение конкурентоспособности университета

Рассмотрены тенденции взаимодействия университета и бизнес-сообщества с целью выявления и формирования новых компетенций мирового уровня, способствующих экономическому и социальному развитию российского общества. Приведен анализ требований, которые будут предъявлены в ближайшем будущем к трудовым ресурсам страны, а значит, к выпускникам университетов. Даны примеры реализации модели контекстного обучения, позволяющей стимулировать развитие необходимых рынку навыков и умений выпускников университета.

Ключевые слова и словосочетания: профессиональный стандарт, образовательный стандарт, система квалификаций, компетенции, контекстное обучение, рынок труда.

Модернизация системы профессионального образования России, активизация реформирования сферы труда запускают множество процессов, в которые неизбежно включаются работодатели, студенты, преподаватели университетов. Сегодня государство крайне заинтересовано в укреплении и устойчивом росте экономики, обеспечении конкурентоспособности государства в динамичных и неопределенных условиях мирового развития. По прогнозам [1] к 2020 г. более 50% трудовых ресурсов будут составлять так называемые «миллениалы» (от англ. Millennials), родившиеся в период с 1980 по 2000 г.), или «Поколение Сети». У них будут иные предпочтения и интересы в работе, от них будут ждать новых навыков. Некоторые исследователи полагают, что востребованы будут транспрофессионалы, решающие комплексные проблемы на основе междисциплинарных исследований, способные к работе в проектных командах, хорошие коммуникаторы, наделенные лидерским потенциалом. И почти ни у кого не вызывает сомнения, что еще острее встанет вопрос о развитии креативности как ключевой компетентности технологизации общества.

Трудовые ценности и компетенции, востребованные в обозримом будущем, формируются у студентов сегодня в условиях перехода на стандарты нового поколения, формирования национальной системы квалификаций, внедрения профессиональных стандартов. Все заинтересованные стороны стремятся наладить диалог и выработать «общее видение» взаимодействия системы образования и рынка труда. Одним из наиболее активных инициаторов новых подходов выступает созданное чуть более года назад Агентство стратегических инициатив (АСИ). Любой работодатель испытывает кадровый голод и нуждается в талантливых, лояльных, инициативных сотрудниках. На Западе компании иногда обращаются к авторитетным университетским профессорам, которые вполне легально, за определенные бонусы указывают тех студентов, в которых действительно следует «вкладывать». И не всегда эти студенты являются признанными отличниками. В России сегодня появились новые практики поиска и привлечения талантов со студенческой скамьи. Например, проект АСИ «Полеты по Вертикали» направлен на создание национальной базы данных профессионалов для среднего бизнеса, прошедших отбор через решение прикладных задач, поставленных средним бизнесом. В процессе реализации проекта отмечена необходимость формирования новых подходов к общей организации системы образования в регионах [2]. Несмотря на то, что авторы проекта подразумевают привлечение и отбор преподавателей, способных к решению задачи подготовки «новых профессионалов», не совсем ясно, по каким критериям они будут происходить. При этом получение необходимых компетенций мирового уровня предполагается с помощью, прежде всего, вневузовских методов обучения и обмена опытом: обучение через виртуальные симуляторы, использование потенциала видеоигр, массовое онлайн-обучение через решение практических задач. Это является подтверждением недоверия к традиционным вузовским формам обучения, вызванного отставанием профессионального образования от требований рынка. Следовательно, университетам, стремящимся доказать свою эффективность и устоять в острой конкурентной борьбе, необходимо искать новые формы и методы обучения, формировать требуемые компетенции у студентов и преподавателей, выстраивать активное партнерство с работодателями.

Поиск новых форм и методов университетского обучения привел к убеждению, что без ориентации на максимальный практический результат перехода на качественно новый уровень образования не произойдет. Сегодня во ВГУЭС развивается методология контекстного обучения, суть которой заключается в привлечении студентов и преподава-

телей к научной, проектной, консалтинговой деятельности, результаты которой могут быть конвертированы в показатели эффективности университета и, что гораздо важнее, в новые компетенции участников образовательного процесса. Данный подход позволяет заложить основу стратегической, стержневой компетенции университета (core competence), под которой понимается комплекс ресурсов и внутренних возможностей организации, обеспечивающих конкурентное преимущество и максимальную воспринимаемую потребителями ценность [3].

«Компетентностный подход» понимается в настоящее время не только как устойчивое словосочетание, но и как доминирующая парадигма управления во всех сферах деятельности. Уже малопродуктивным кажется выделение компетенций, считающихся очевидными для достижения успеха, касается ли это личности, организации или общества целом. Как правило, это один и тот же набор характеристик, отличающийся в каждом конкретном случае лишь длиной списка и иерархией приоритетов. Попытки выделить характерные «черты» лидеров в свое время ни к чему не привели, возможно, и в случае с разработкой профессиональных и образовательных стандартов следует не только учитывать требования среды, но и прогнозировать компетенции будущего. Тогда становится понятным, почему не совпадают ожидания работодателей и выпускников в отношении друг друга: они просто не успевают договориться о том, какие компетенции актуальны, в то время как динамичные изменения среды требуют постоянных новаций. Профессиональные и образовательные стандарты не должны стать «застывшими формами», они должны подвергаться постоянному пересмотру и коррекции по принципу проактивности с учетом намечающихся тенденций экономического и социального развития общества. Исследователи из разных стран в области компетенций отмечают в этой связи ряд требований к персоналу в обозримом будущем.

Попробуем смоделировать эти требования применительно к университету. В триаде «преподаватель-студент-работодатель» главным для студента является все-таки преподаватель (по крайней мере, до окончания университета). Преподаватель в условиях оценки своей деятельности по критериям эффективности университетов вынужден вступать в симбиотическую связь как со студентами, так и с представителями реального сектора экономики, что предполагает формирование и развитие у преподавателя таких компетенций, как трансформационное лидерство, креативность, управление проектами, командное взаимодействие, эмоциональный интеллект. Безусловно, данные компетенции рассматриваются исследователями относительно бизнес-структур, но нам ка-

жется уместной аналогия с требованиями к деятельности преподавателя университета в современных условиях. Получены данные о связи между трансформационным лидерством и креативностью. Современный преподаватель, так же как и успешный лидер, преобразует ценностную структуру личности студента, переводя его потребности и стремления на новый уровень, формирует лояльность, умножая тем самым инновационный потенциал и конкурентоспособность как университета и его выпускников. Трансформационное лидерство имеет четыре показателя: харизматическое влияние, индивидуальный подход, мотивацию и стимуляцию интеллектуальной деятельности [4].

Другим навыком, необходимым сегодня преподавателю, является способность к управлению проектами, которая многими исследователями понимается вообще как национальная компетентность, способствующая становлению проектно-ориентированного общества [5]. В данной связи исследователи выделяют сопутствующую компетентность в управлении проектами: формирование командного взаимодействия. То, что командное взаимодействие «преподаватель – студент – работодатель» создает дополнительную ценность для всех, не вызывает сомнения. Специалисты, оценивая эффективность работы команд, отдают пальму первенства командам разнородным («диверсификационным портфелям»), состоящим из людей, обладающих разными навыками и знаниями [6]. Именно такими командами должны стать представители трех сторон, заинтересованных в результатах конкретного дипломного проекта. Для эффективности взаимодействия таких команд необходимы определение ясной общей цели, постоянный обмен информацией и взаимные выгоды. Видимым результатом становится увеличение количества инноваций, а прогнозируемым – усиление российской экономики и общества. В университетах России сегодня разрабатываются различные модели взаимодействия «наука – образование – инновационный малый и средний бизнес – крупный бизнес». Одним из ключевых понятий результата такого взаимодействия является понятие «компетенция». Однако до сих пор определения, классификации, условия формирования компетенций не до конца ясны и заставляют вновь обращаться к разработке проблемы. Например, в состав рабочей группы нового проекта «Создание Томского кластера развития образования» входят преподаватели Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Национальный исследовательский Томский государственный университет». В материалах проекта отмечается: «Неудачи в деле географического переноса среды (например, копирования Кремниевой долины) указывают на наше непонимание вопроса о природе среды, ее компетенциях, способах существования компе-

тенций в конкретной среде». Кроме универсальных и базовых профессиональных компетенций авторы проекта выделяют «уникальные компетенции», вырабатываемые «под задачи деятельности в узкоспециализированных, но быстроразвивающихся и высокодоходных областях». Формирование таких компетенций возможно в особых условиях применения модульных программ «для небольших групп, но с высококлассными преподавателями и с техническим оснащением мирового мейнстрима» [7]. Другие исследователи в качестве «компетенций будущего также выделяют: междисциплинарность знаний и умений, готовность к развитию «через всю жизнь», креативность, ценностное целеполагание, футуристичность сознания, умение поддерживать высокий уровень жизненной энергии, развитие внутренней мотивации, асертивность (как адекватная самооценка, внутренняя свобода и принятие этого в других), эмоциональный интеллект и др. [8].

Формирование и развитие компетенций возможно лишь в предметной области, во взаимодействии преподавателей и студентов. Но для начала необходимо понять, что именно следует развивать. Если речь идет о том наборе компетенций, которые предлагают сегодня образовательные стандарты, то их работодатели, во-первых, не знают, во-вторых, не всегда понимают. Тем не менее, университеты не могут и, наверное, не должны формировать все необходимые профессиональные компетенции, это задача длиною в трудовую жизнь человека. Проблема в другом: в организации постоянного диалога между вузами и работодателями. Сегодня волей государства университеты «погружены» в компетентностный подход и вынуждены решать непростую задачу: как совместить требования образовательных стандартов с требованиями рынка труда. В качестве союзников университеты активно привлекают работодателей с целью прояснения ожиданий в отношении того, какие все-таки знания, умения и навыки нужны сегодня выпускнику? Создаются многочисленные дискуссионные площадки и специальные структуры для организации коммуникации между вузом и бизнес-структурами, но процесс идет с трудом. На наш взгляд, это связано с тем, что в подавляющем большинстве компаний до сих пор не сформулированы требования к собственному персоналу. Более того, они не сформулированы до сих пор и на уровне государства! Речь идет о становлении системы профессиональных стандартов и сертификации персонала в России. Эта тема пока неизвестна широкому кругу общественности и только начинает привлекать внимание университетов и исследователей. Как отмечают представители университетов, своей роли в реализации образовательных стандартов работодатели еще не видят – «им просто хочется иметь подготовленных

специалистов для своей отрасли, своей компании» [9]. Даже описание требований к должностям, создание корпоративных профессиональных стандартов в большинстве компаний сегодня скорее исключение, чем правило. Таким образом, одной из ведущих компетенций, которыми должны обладать представители бизнеса, является способность к установлению эффективных коммуникаций с образовательным сообществом с целью четкого выражения своих требований к выпускникам.

Повышение качества образования на основе компетентного подхода является первоочередной задачей для российского общества, решение которой позволит увеличить капитализацию страны, ее конкурентоспособность, обеспечить устойчивость развития. Гарантиями качества образования служат открытость университетов запросам социума, способность преодолевать догматы образовательной бюрократии, желание активного партнерства со всеми заинтересованными сторонами. Обеспечение качества образования возможно лишь в специально создаваемой среде, позволяющей выявлять потребности в новых компетенциях для экономического развития и способствующей их формированию. Такой «питательной средой» выступает совместная практическая деятельность преподавателей, студентов и работодателей над реализацией проектов, внедрение которых обеспечивает эффективный результат. Сегодня во ВГУЭС целенаправленно формируется политика обучения действием. В рамках учебного процесса реализуются проекты по реальным заявкам как «внутренних клиентов» – подразделений университета, так и внешней среды. Например, экономический эффект деятельности студентов и преподавателей кафедры дизайна по оформлению кампуса ВГУЭС составил 2 500 000 руб. Кроме того, в 2012 – 2013 учебном году выполнено 8 хоздоговорных работ стоимостью более 500 000 руб. В университете особое внимание уделяется развитию межкафедральных проектов. Именно такое взаимодействие в процессе реализации основных образовательных программ получает высокую оценку при процедурах общественно-профессиональной аккредитации. Так, четыре проекта по разработке туристского кластера «Михайловский» выполнены дизайнерами совместно с кафедрой туризма и гостинично-ресторанного бизнеса. Реализованы проекты по маркетинговым исследованиям и разработке плана создания и развития турцентра ВГУЭС, проекты по учебной гостинице «Аванта». Студенты и преподаватели кафедры сервисных технологий подготовили более 40 коллекций для участия в международном конкурсе дизайнеров костюма «Пигмалион». Кафедра культурологии ВГУЭС в рамках проекта «Русский дом» проводит форум национальных культур «Содружество», оказывает консалтинговую деятельность в под-

готовке творческих коллективов ДВФО, а студенты под руководством преподавателей Института иностранных языков работают в студенческом бюро переводов, сопровождающем международную деятельность ВГУЭС.

Таким образом, модель контекстного обучения подразумевает создание необходимых условий для результативного взаимодействия университета и бизнес-сообщества, в котором выявляются, формируются и развиваются новые компетенции всех заинтересованных сторон.

1. Миллениалы на работе: рабочее пространство приобретает новую форму [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/laboratory/research> (дата обращения 10.04.2013).
2. Проект АСИ «Полеты по вертикали» запускает образовательную технологию «Открытый вуз» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.asi.ru/news/8207/?sphrase_id=30347 (дата обращения 15.04.2013).
3. Пашкус В.Ю. Активные маркетинговые стратегии на рынке образовательных услуг: бренд российского вуза в современной конкурентной среде / В.Ю. Пашкус // Стратегический менеджмент. – 2011. – №2.
4. Чеунг Милисса. Трансформационное лидерство и креативность сотрудника / Милисса Чеунг, Сам Вонг Чи // Мотивация и оплата труда. – 2012. – №3.
5. Пеллс Дэвид Л. Управление проектами как национальная компетентность / Дэвид Л. Пеллс // Управление проектами и программами. – 2009. – №3.
6. Хальтцман Я. Андерберг. Великие умы мыслят по-разному: необходимость разностороннего развития команд и сотрудников / Я. Андерберг Хальтцман // Менеджмент сегодня. – 2012. – №3.
7. Проект создания Томского кластера развития образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://cluster.archipelag.ru/conc.html> (дата обращения 15.04.2013).
8. Лейкина Я.В. Какие навыки и умения следует развивать сегодня, чтобы завтра быть первым / Я.В. Лейкина // Управление развитием персонала. – 2010. – № 2.
9. Кадочников С. Во взаимодействии вузов с работодателями должен начаться новый этап [Электронный ресурс] / С. Кадочников. Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/33721278.html> (дата обращения 17.04.2013).