

М.Р.Смыкова

*Международная академия бизнеса, Алматы (E-mail: mraisovna@mail.ru)*

## Новые подходы к расширению практической составляющей при подготовке студентов

В статье представлен анализ требований работодателей к подготовке студентов, доказана значимость практических навыков при обучении выпускников. Определено, что необходимо использовать компетентностную модель с учетом мнения работодателей. Анализ компетентностной модели показал, что при формировании навыков и умений одно из главных значений приобретает формирование практических компетенций. Уровень практических компетенций, как показали исследования среди работодателей, у выпускников вузов низкий. На основании проведенного анализа разработаны рекомендации, направленные на расширение практической составляющей при обучении студентов. Выделены основные направления повышения практической составляющей при обучении студентов: отслеживание необходимых видов компетенций, приобщение к разработке проектов прикладного характера; написание курсовых и дипломных работ по темам, соответствующим деятельности предприятия, компании, с использованием проблемных вопросов.

*Ключевые слова:* компетенция, навыки, умения, компетентностная модель, образование, практическая составляющая, квалификация, специалист, рекомендация, исследование, рейтинг, работодатели.

Для отечественной системы образования переход от модели подготовки адаптивного поведения, формирующей умения человека «вписаться» в окружающую действительность, к модели профессионального развития, где акцент переносится на становление умений видеть, осознавать и оценивать различные проблемы, конструктивно решать их в соответствии со своими ценностными ориентациями, обусловлен переходом образования и подготовки студентов на принцип компетентности. Это предполагает глубокие системные преобразования, затрагивающие преподавание, содержание, оценивание, образовательные технологии, т.е. системную перестройку всего процесса вузовской подготовки для получения необходимого результата образования в виде компетенций будущего специалиста [1].

В последние годы появились исследования, посвященные проблеме формирования профессиональной компетентности *специалиста* экономического профиля, в частности маркетолога.

В результате обобщения различных исследований она определена как совокупность компетенций:

- информационно-аналитической: способность к рефлексии процесса организации маркетинговой деятельности и выбору наиболее оптимального варианта продвижения продукта на основе креативного подхода к использованию компьютерной техники;
- проектно-исследовательской: способность к разработке инновационных маркетинговых проектов на основе многофакторного исследования внутренней и внешней среды организации;
- коммуникативно-сбытовой: способность к профессиональному диалогу с представителями разных профессиональных групп и разных культур в реализации сбытовой политики организации;
- предпринимательской: способность к инициативной, самостоятельной и рискованной инновационной маркетинговой деятельности, обеспечивающей конкурентоспособность на рынке.

Для оценки, насколько эффективно используется практическая составляющая при подготовке студентов, проведем анализ основных тенденций на рынке работодателей.

Важным нововведением на казахстанском образовательном рынке является введение сертификации выпускников, т.е. будущих специалистов. Раньше квалификация молодого специалиста-выпускника подтверждалась комиссией по итоговой аттестации организаций образования. Сегодня в соответствии с Законом РК «Об образовании» процедура присвоения квалификации выпускникам отделена от учебного процесса и передана работодателям [2]. С прошлого года, в соответствии с поручением Главы государства, начали работу по передаче данной функции ассоциациям работодателей. В настоящее время создано три сертификационных центра — в туристской, горнодобывающей и нефтегазовой отраслях.

Новые подходы к сертификации выпускников требуют практического обучения специалистов и эффективного использования компетентностной модели. Пока еще не отработан до конца законода-

тельный механизм. За последние годы Министерством труда и социальной защиты населения совместно с отраслевыми министерствами в этом плане была проведена определенная работа. Утверждена Национальная рамка квалификации, а сейчас ведется работа по утверждению отраслевых рамок квалификации и разработке профессиональных стандартов. Разработанные отраслевые стандарты, где активное участие принимают представители бизнеса других структур, станут основой для разработки образовательных стандартов.

На современном этапе при разработке рабочих учебных планов, силлабусов учитываются мнение работодателей, их оценка по вопросам формирования и освещения тем и использования практического материала.

При рейтинге вузов проводится анкетирование работодателей, учитывается их мнение. Кроме их оценки есть еще другие показатели, такие как качественный состав студентов, результаты ВОУДа, качественный состав преподавателей, научно-исследовательская деятельность. Пока работодатели не являются определяющим источником информации для оценки рейтинга вуза и специальности, но последние тренды отмечают, что значимость их мнения повышается и впоследствии будет играть определяющую роль.

Ограниченность во времени со стороны работодателей на обучение молодых специалистов на месте работы приводит к тому, что повышаются требования к практическим навыкам студентов.

Использование дуальной системы образования, ориентация на обучение на базе предприятия — одни из составляющих решения проблемы по привитию практических навыков студентов. При дуальной системе не нужно моделировать рабочую ситуацию в стенах учебного заведения, студент практикуется на реальном предприятии [3].

Для оценки уровня подготовки студентов и определения их навыков были проведены исследования в форме опроса экспертов в городе Алматы. В результате проведенного опроса среди работодателей были выявлены основные требования, предъявляемые ими к выпускникам:

- профессиональный кругозор;
- исследовательские навыки, аналитические и практические методики;
- высокая работоспособность;
- мобильность и быстрая адаптация;
- гибкость взаимоотношений;
- аналитическое мышление, ответственность, принятие решения;
- способность запоминать и извлекать из памяти значительные объемы информации;
- коммуникабельность, умение слушать;
- практические навыки;
- многообразность компетенций [4].

При проведении исследования было использовано телефонное анкетирование, опрошены 15 руководителей предприятий и топ-менеджеров (по 10-балльной шкале).

В результате проведенного опроса был определен средний рейтинг каждого показателя, который представлен на рисунке 1.

Как видно из представленной схемы, наименьшая оценка дана показателю «практические навыки выпускников» (3,5 балла). Работодателями также было отмечено, что данный показатель является для них наиболее значимым, но при этом является слабым звеном у молодых специалистов. Кроме того, не совсем удовлетворительные оценки дали работодатели по таким показателям, как «исследовательские навыки» и «аналитические методики» (5,5 балла) и «ответственность за принятие решений» (5 баллов).

Следует отметить достаточно высокие показатели мобильности и адаптации у выпускников. Наиболее привлекательным работником для работодателя является молодой специалист, обладающий не только фундаментальными знаниями по специальности, но, в первую очередь, набором компетенций, необходимых для быстрой адаптации выпускника на рынке труда.

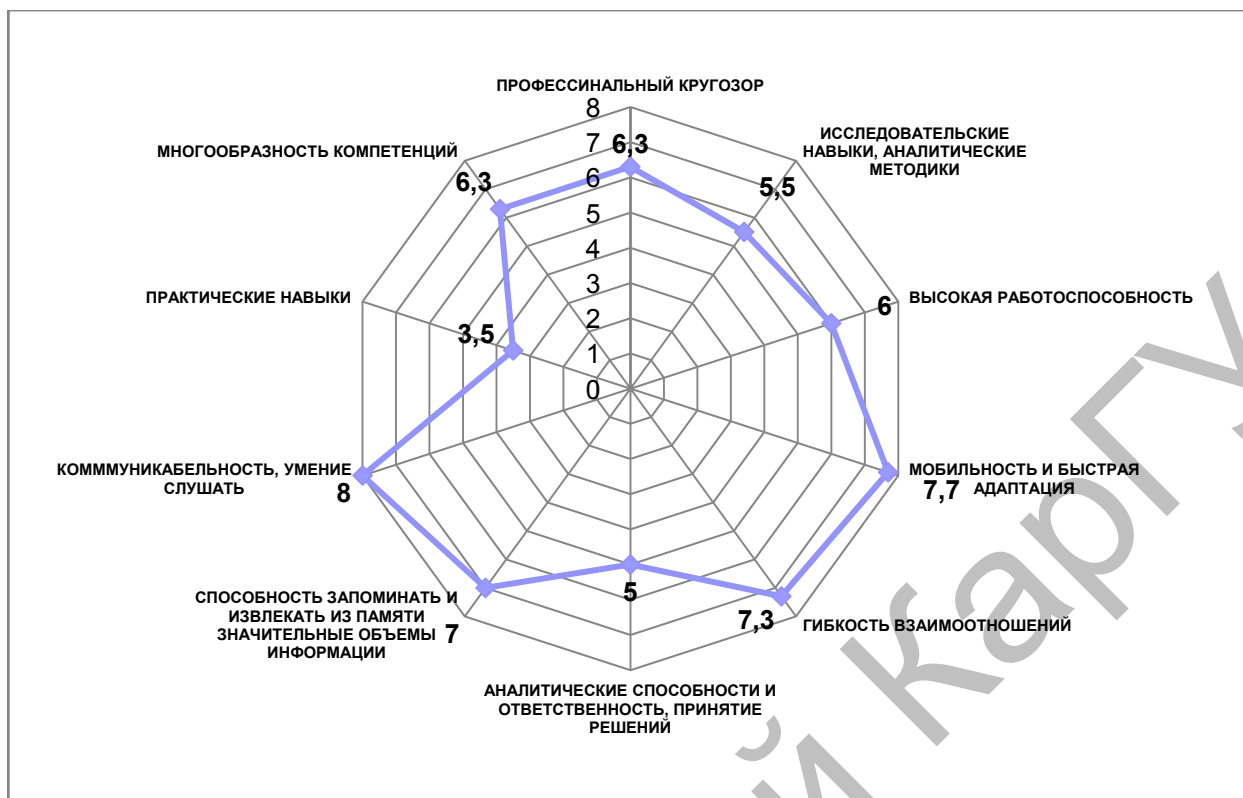


Рисунок 1. Оценка показателей деятельности выпускников города Алматы

При этом можно выделить несколько проблем, связанных с приобретениями практических навыков молодыми специалистами:

- упрощение подходов к анализу и методикам со стороны практиков. При проведении анализов основной акцент делается на упрощение из-за нехватки времени, особенно на предприятиях малого и среднего бизнеса, где отсутствует аналитическое программное обеспечение;
- преобладание организационных и юридических навыков над экономическими (финансовыми, маркетинговыми и т.д.); также слабая сторона подготовки студентов — получение навыков грамотного оформления документов, умения организовывать процесс, знания, какие документы нужны и какова последовательность их подготовки;
- незнание тонкостей и особенностей разных сфер деятельности со стороны преподавателей.

Кроме того, в результате проведенного исследования было выявлено отношение работодателей к выпускникам и к работе вузов (рис. 2).

Как видно из представленных данных, одна треть работодателей не довольны качеством обучения, 11,1 % отмечают неэффективную работу вузов по вопросам сотрудничества с бизнес-структурами.

Получить практические навыки во время обучения в вузе студенты могут при проведении экскурсии, гостевых лекций с приглашением представителей бизнеса и во время прохождения практики. Наибольшую практическую нацеленность имеют ознакомительная и производственная практики, запланированные в процессе обучения специалистов.

Доминирующим при формировании компетенций профессионального взаимодействия является интерактивный тип обучения, главная особенность которого состоит в моделировании и проектировании в учебном процессе различного рода отношений и взаимодействий между людьми [5]. Процесс взаимодействия и коммуникативные навыки могут быть получены при организации различного типа студенческих мероприятий [6].



Рисунок 2. Отношение работодателей к выпускникам

Следует отметить, что во время прохождения практики и работы на предприятии выявлены следующие тенденции:

- использование студентов как дешевой рабочей силы;
- «свежий взгляд» на старые проблемы, т.е. решение своих вопросов за счет идей студентов;
- освобождение от рутинной работы;
- решение вопросов компании, на которые нет времени у персонала;
- привлечение студентов к неквалифицированному труду.

Для оценки практической составляющей при подготовке студентов по специальности «Маркетинг» был проведен анализ необходимых профессиональных компетенций (табл.).

Т а б л и ц а

## Профессиональные компетенции маркетолога

№	Компетенции	Элементы знаний и умений
1	2	3
1	Познавательные способности	Знание теории и практики маркетинговой деятельности компании
		Знание особенностей маркетинговой деятельности в отраслях экономики
		Использование маркетинговых инструментов в практической деятельности
2	Аналитическая деятельность	Развитие навыков выполнения самостоятельных прикладных исследований, сбор, анализ и интерпретации полученных результатов, принятие решений, работа с базами данных; умение использовать различные методы сбора данных
		Знание методов прогнозирования
		Развитие логического пространственного аналитического и концептуального мышления

1	2	3
3	Профессиональные умения в области маркетинга	Знание процесса анализа окружающей среды, сегментирования, позиционирования Умение: – формировать товарную, ценовую, коммуникационную и сбытовую политику компании; – работать с базами данных; – строить взаимоотношения с субъектами рынка; – разрабатывать стратегии и планы маркетинга Знание теоретических основ организации маркетинговой деятельности Знание основ организации продвижения (выставочной деятельности, акций, PR и программ стимулирования)
4	Информационные компетенции	Владение современными методами сбора и обработки информации Владение основами информационных технологий, типовыми компьютерными программами, ориентированными на решение текущих и долговременных задач

Из представленных данных о профессиональных компетенциях можно сделать вывод, что их можно разделить на четыре группы: познавательные способности, аналитическая деятельность, профессиональные умения в области маркетинга, информационные компетенции.

Формирование всех компетенций нужно рассматривать в рамках практики приобретения практических навыков.

Компетенции интерпретируются как единый (согласованный) язык для описания академических и профессиональных профилей и уровней высшего образования. Иногда говорят, что язык компетенций является наиболее адекватным для описания результатов образования.

Ориентация стандартов, учебных планов на результаты обучения делают квалификации сравнимыми и прозрачными, чего нельзя сказать о содержании образования — определяемое вузом разительно отличается от того, что ожидает работодатель.

В целом проведенный анализ подтверждает необходимость расширения практических навыков при обучении студентов, чтобы устранить:

- разрыв между теорией и практикой;
- низкий уровень организационных компетенций;
- низкий уровень практических навыков у студентов.

Рассмотрим, какие направления для повышения практических компетенций можно использовать в стенах вуза. Так, в Международной академии бизнеса создано 12 научно-исследовательских лабораторий и центров, в которых работают как преподаватели, так и студенты. Студенты активно участвуют в исследовательской деятельности как для компаний, так и для академии, развивают организационные навыки, так как в рамках лаборатории организуют круглые столы, студенческие курсы.

Преподаватели совместно со студентами участвуют в разработке прикладных исследований и бизнес-планов для компаний. В процессе проводимых исследований ими используются и апробируются теоретические методики на практике.

Вопросы о номенклатуре компетенций требуют своего научно обоснованного решения. Надо стремиться к тому, чтобы язык компетенций и их состав были приближены к требованиям работодателей — для снижения разрыва между теорией и практикой. Оба профиля образовательной программы — академический и практический — также должны быть описаны с помощью компетенций. Иначе говоря, определение академических и практических профилей тесно связано с идентификацией компетенций. При разработке стандартов и компетентностной модели целесообразно учитывать содержание профессиональных стандартов, которые были составлены для предприятий разных сфер деятельности. Учет профессиональных стандартов позволит приблизить образовательные стандарты к требованиям отечественного рынка труда.

Включение соответствующих изменений и ориентация на формирование практических навыков у студентов позволят улучшить качество образовательных программ, увеличить сопоставимость качественных параметров, снять (до известной степени) острые проблемы академического и профессионального признания.

Сама работа по выявлению общих и практических компетенций сместит акцент в деятельности вузов в сторону стратегии, направленной на развитие отечественного высшего образования, тесно связанного с субъектами рынка.

В рамках данной стратегии определены следующие основные направления, обеспечивающие расширение практической составляющей при подготовке выпускников отечественных вузов:

- переоценка профессиональных компетенций специальностей с учетом разработанных профессиональных стандартов;
- мониторинг мнений работодателей с помощью маркетинговых исследований в форме опроса экспертов;
- увеличение в стандартах количества специалистов-практиков и времени обучения на практику;
- расширение программ практики, учет мнений работодателей при разработке методических указаний по программам практики;
- дальнейшее внедрение дуальной системы образования в высшей школе.

С другой стороны, компетенции должны подкрепляться личными качествами (например, работоспособностью, прилежностью, увлеченностью, выносливостью, преодолением трудностей, сдержанностью, оптимизмом, терпимостью при разочарованиях и др.). Это лишний раз свидетельствует о системном характере формирования компетенций: есть значительный сегмент внесодержательных аспектов их формирования (образовательная среда вузов, организация образовательного процесса, образовательные технологии, включая самостоятельную работу студентов, проектное обучение и т.д.). Освоение компетенций происходит как при изучении отдельных учебных дисциплин, циклов, модулей, так и тех дидактических единиц, которые интегрируются в общепрофессиональные и специальные дисциплины. Подчеркивается обобщенный интегральный характер этого понятия по отношению к «знаниям», «умениям», «навыкам».

Поэтому при подготовке студентов необходимо подходить системно и к проведению практических занятий — учитывать такие особенности, как развитие работоспособности, умение решать поставленные задачи в рамках отведенного времени.

При этом для повышения уровня практических навыков студентов целесообразно при разработке практических заданий, оценивать, какие компетенции задействованы при решении практических задач, сколько их задействовано при подготовке СРС, какие цели поставлены при реализации компетенций.

На основании проведенного анализа можно рекомендовать ряд мероприятий, направленных на расширение практической составляющей в учебном процессе:

- отслеживать при решении практических заданий: сколько компетенций задействовано, какие поставленные цели реализуются по компетенциям и как они осуществляются;
- приобщать студентов к разработке проектов, которые будут предложены в качестве методических рекомендаций руководству компании;
- написание курсовых и дипломных работ необходимо осуществлять в рамках деятельности предприятия, используя проблемные вопросы компании и методологии.

В целом остается открытым вопрос, как определить будущие тренды в развитии практических навыков. Поэтому компетенции призваны сыграть роль своеобразных фокусов, обеспечивающих постановку целей, проектирование результатов и процессов и, следовательно, прозрачность соответствующих степеней (квалификаций) [7].

#### Список литературы

1 Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции. Модели максимальной эффективности работы. — М.: НИРО, 2005. — С. 34–39.

2 Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.06.2013 г.).

3 Носко И.В. Реализация компетентного подхода в высшем профессиональном образовании // Образование и культура России в изменяющемся мире: Материалы междисциплинарного семинара для молодых ученых и аспирантов. — Новосибирск, 2007. — С. 5–8.

4 Байденко В.И. Компетентный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Метод. пособие. — М.: Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. — 114 с.

5 Болонский процесс: Бергенский этап / Под науч. ред. д-ра пед. наук, проф. В.И.Байденко. — М.: Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, Российский новый университет, 2005. — 174 с.

6 Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М.Спенсер. Компетенции на работе: Пер. с англ. — М.: HIPPO, 2005. — 384 с.

7 Bötterher Wolfgang. Wissen, Kompetenz, Bildung, Erziehung oder was? Zur Diskussion um Standardisierung in der Allgemeinbildung der Schule // Kompetenzentwicklung in der Beruflichen Bildung. Leske-Budrich, Opladen. — 2002. — S. 22–26.

М.Р.Смыкова

## Студенттерді даярлауда тәжірибелік құрылымдарды кеңейтудің жаңа үрдістері

Мақалада студенттерді даярлауда, оқу орындарының түлектерін оқытуда тәжірибе дағдысының маңыздылығына, жұмыс берушілердің талабына талдау берілген. Сұрау жүргізу нәтижесінде, студенттердің тәжірибелік дағдысы көрсеткіші бойынша төмен балл алғаны анықталды. Еңбек нарығындағы дамудың беталысына студенттердің даярлығы туралы айтатын жұмыс берушілердің ойлары үлкен әсер етеді. Студенттерді даярлауда жұмыс берушілердің ойын ескере отырып, толыққанды жаңа үрдістерді пайдалану керектігі анықталған. Жұмыс берушілер арасындағы зерттеу жұмыстарының нәтижесі бойынша жоо түлектерінің тәжірибелік біліктілігі төмен. Талдау жұмыстарының нәтижесі бойынша студенттерді даярлауда тәжірибелік құрылымдарды кеңейтуге ұсыныстар жасалған. Студенттерді оқытуда тәжірибелік құрамды жетілдірудің негізгі бағыттары: қажетті дағды түрлерін бағамдау, студенттерді қолданбалы сипаттағы жобаларды дайындауға тарту, курстық және дипломдық жұмыстар жазу барысында компанияның өзекті мәселелерін шешу айқындалған.

M.R.Smykova

## New approaches to expansion of practical aspects of students training

The article presents analysis of employers' requirements to the training of students, shows significance of practical skills development in training. Recent trends in the labor market show strong influence of employers' opinion on the training of students. According to the results of the survey revealed that the students have the lowest score in terms of practical skills. It is specified that it is necessary to use competence approach with attention to the opinion of employers in specialists training. Analysis of the competence model has shown that one of the main roles is played by the development of practical competences in the skills development. As the studies among employers have shown the level of practical competences among the university graduates is low. Recommendations are developed on the basis of analysis, which are aimed at expansion of practical aspects in students training. The main directions of improving the practical component in teaching students to track the necessary competencies, to attach students to develop projects of applied nature, when writing term papers and dissertations solve problematic issues of.

## References

- 1 Spencer L.M., Spencer S.M. *Competences. Models of maximum efficiency*, Moscow: HIPPO, 2005, p. 34–39.
- 2 The Law of the Republic of Kazakhstan from July 27, 2007 № 319-III «On Education» (with amendments and supplements as of 13.06.2013)
- 3 Nosko I.V. *Education and Culture of Russia in a Changing World: Proceedings of an interdisciplinary seminar for young scientists and graduate students*, Novosibirsk, 2007, p. 5–8.
- 4 Baydenko V.I. *Competence-based approach to the design of the state educational standards of higher education (and methodological issues): Manual*, Moscow: Research Center of quality problems of training, 2005, p.114.
- 5 The Bologna Process: Bergen stage / Under scientific. Ed. Ph.D., Professor V.I.Baydenko, Moscow: Research Center of quality problems of training, the Russian New University, 2005, 174 p.
- 6 Layl M.Spencer, Jr. and Sain M.Spencer. *Competences at work/ translated from English*, Moscow: HIPPO, 2005, 384 p.
- 7 Bötterher Wolfgang. Wissen, Kompetenz, Bildung, Erziehung oder was? Zur Diskussion um Standardisierung in der Allgemeinbildung der Schule // Kompetenzentwicklung in der Beruflichen Bildung. Leske-Budrich, Opladen, 2002, s. 22–26.