



ИСТОРИЯ, ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Дегтеренко Л.Н.

УДК 378.1

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ КАК НОВЫЙ МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЫПУСКНИКА ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЯ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Никогда еще мир не менялся так стремительно, как сегодня. Два-три десятилетия назад никто из нас не предполагал, что интернет вещей, мобильные технологии, облачные хранилища, большие данные, дополненная реальность, блокчейн и социальные медиа радикально трансформируют жизнедеятельность общества на всех его уровнях и прочно войдут в нашу жизнь. Мы и наши современники – свидетели цифровой трансформации общества, которая затрагивает все сферы общественной жизни: систему государственной власти, функционирование государственных компаний и бизнес-среды, образование и личность в том числе.

Говоря о цифровой трансформации образования, мы подразумеваем те изменения, которые обуславливают достижение необходимых образовательных результатов и движение к персонализации образовательного процесса на основе использования цифровых технологий [18, с. 9]. Цифровые технологии помогают на деле использовать новые педагогические практики, новые модели организации и проведения учебной деятельности, а также выстраивать систему коммуникации обучающихся и выпускников образовательных организаций с потенциальными работодателями.

В России, начиная с 1990-х гг., когда была утрачена система распределения выпускников образовательных учреждений на рабо-



чие места, в научно-профессиональной среде назрел, а потом и получил широкое распространение дискуссионный вопрос о качественно новых аспектах взаимодействия работодателей и выпускников.

В настоящем исследовании мы не ставим целью рассмотреть содержание данных дискуссий или обозначить их результаты, проанализировать роль предприятий в системе профессионального образования или дать оценку качества подготовки специалистов образовательными организациями. В рамках настоящей статьи предполагается описание идеи нового формата взаимодействия выпускников образовательных организаций с потенциальными работодателями.

В исследовании приняли участие обучающиеся I-IV курсов в количестве 121 человека. Исследование проводилось с целью анализа результатов трудоустройства обучающихся в период получения профессионального образования, а также выявления имеющихся форматов взаимодействия обучающихся, совмещающих учебу с работой, с работодателем. Сбор данных осуществлялся методом проведения анонимного онлайн-опроса при помощи Google Forms путем формирования случайной выборки респондентов. Срок проведения опроса – январь-март 2021 года.

По результатам анкетирования выявлено, что опрошенные осознают противоречие между требованиями, предъявляемыми работодателями к соискателям вакансий (100 %), и не всегда высоким собственным уровнем профессиональной (практической) подготовки (43,59 %). С учетом полученных результатов и анализа теоретико-методологических подходов к проблеме формирования персонального компетентностного профиля разработана модель указанного профиля, реализуемая в рамках образовательного процесса вуза.

Новизна проведенного исследования заключается в разработке модели персонального компетентностного профиля выпускника, представляющего собой цифровую платформу, разрабатываемую в рамках электронно-инфор-

мационной среды вуза. Посредством этой платформы будет осуществляться цифровое взаимодействие обучающихся, образовательных организаций и работодателей в вопросах образования, профессиональной компетентности и трудоустройства обучающихся.

Как показал проведенный нами социологический опрос («Анализ результатов трудоустройства обучающихся в период получения профессионального образования»), обучающиеся вуза, имевшие опыт трудоустройства в период получения профессионального образования, отмечают, что чаще всего при приеме на работу работодатели просят резюме (87,8 %), проводят тестирование (психологическое, профессиональное, интеллектуальное, личностное и т. п.) (64,9 %), собеседование (97,3 %), принимают на работу с испытательным сроком (33,78 %).

Однако работодателю сегодня нужны либо специалисты с узкосформированными компетенциями (одной-двумя), ориентированными на выполнение конкретных видов профессиональной деятельности и связанными с профессиональными стандартами, либо сотрудники-транспрофессионалы, способные качественно выполнять параллельно несколько видов деятельности. И в том, и в другом случае работодатель хочет получить готового специалиста, а не обучать или даже переобучать его. Та система, которая завязана на резюме, собеседованиях, испытательных сроках, не всегда соответствует ожиданиям работодателя. В первых двух случаях работодатель не может быстро оценить уровень профессиональной готовности специалиста к выполнению должностных обязанностей. В последнем случае, согласно Трудовому кодексу РФ, работодатель не имеет права принимать на работу с испытательным сроком молодого специалиста, недавно (в срок до 1 года) завершившего обучение по программе среднего профессионального или высшего образования, если это их первое место работы по специальности [22].

С другой стороны, испытательный срок для молодого специалиста – это возможность проверить свои силы, понять, твое ли это



призвание, увидеть компанию «изнутри». Однако равно как и для работодателя, резюме и собеседование – это не всегда оптимальный и полноценный шанс презентовать себя как компетентного специалиста.

Данную проблему, особенно в условиях цифровизации общественной жизни, на наш взгляд, способно решить формирование персонального компетентностного профиля молодым специалистом как потенциальным кандидатом на вакантное место.

Теоретическую основу исследования обеспечивают системный, деятельностный, личностно-ориентированный подходы. В качестве ведущих методов исследования обозначены теоретические (системный анализ литературы, нормативно-правовых документов); эмпирические (моделирование персонального компетентностного профиля); опросно-диагностические (анкетирование).

В ходе работы над исследованием был проведен опрос студентов I–IV курсов ЧОУВО «Международный Институт дизайна и сервиса» очной формы обучения по проблеме анализа результатов трудоустройства обучающихся в период получения профессионального образования. Одной из ключевых целей анкетирования было выявление имеющихся форматов взаимодействия обучающихся, совмещающих учебу с работой, с работодателем.

В опросе приняли участие 121 респондент в возрасте 17–22 лет.

Сбор данных осуществлялся методом проведения анонимного онлайн-опроса путем формирования случайной выборки респондентов. Срок проведения опроса – январь–март 2021 года.

В контексте проблематики нашего исследования весомыми явились следующие вопросы:

1. Имели ли вы опыт трудоустройства в период получения профессионального образования?

2. Связана ли попытка Вашего трудоустройства с профилем получаемого образования?

3. Укажите, через какие этапы трудоустройства осуществлялось взаимодействие с работодателем?

4. Назовите основные способы поиска работы.

5. С какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы?

В проанализированных нами научных трудах мы можем выделить круг методологических подходов к исследованию специфики персонального компетентностного профиля.

Первый подход связан с формированием модели компетентностного профиля. В данном аспекте для нас будет интересен опыт проведения проектно-образовательных интенсивов Университетом 20.35. для рынков НТИ и непосредственное описание самой модели [16]. Авторы концепции рассматривают модель компетентностного профиля, основанную на опыте проведения проектно-образовательных интенсивов Университетом 20.35. для рынков НТИ. Предложенная модель включает три уровня освоения компетенции: инструментальный (чем владеет человек для совершения какой-либо деятельности), концептуальный (уровень и/или степень понимания специфики деятельности), продуктовый (создание продукта, востребованного в обществе или на рынке). Компетентностный профиль содержит информацию как о деятельности, связанной с конкретными предметными областями, так и о метапредметной деятельности (softskills, зона личной ответственности человека).

Второй подход в исследовании обозначенной проблемы представляет собой попытку конкретных образовательных организаций описать практический опыт создания компетентностного профиля обучающихся как будущих специалистов.

В рамках данного подхода Л. Ю. Кирина представляет процесс проектирования taxonomии компетентностного профиля студента направления подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии для отдельной дисциплины или модуля дисциплин в рамках образовательной программы в условиях внедрения ФГОС 3++ [5]. Опираясь на предложенную Университетом 20.35. модель компетентностного профиля, автор для подтверждения освоения обучающимися компетен-



ций предлагает формировать их цифровые следы в виде различных артефактов в ходе образовательной деятельности. На основе проведенного автором анализа требований трудовых функций профстандарта «Специалист по тестированию в области информационных технологий» предложена схема предметных областей, необходимых знаний, умений и действий и ее реализация на инструментальном, концептуальном и продуктивном уровне.

П. А. Ухановым рассматриваются предпосылки создания приложения для учета и контроля получаемых компетенций обучающихся ФГБОУ ВО «Ярославский государственный технический университет» [23]. К предпосылкам исследователем отнесены цифровизация образования и связанные с ней изменения в структуре обучения и организации образовательного процесса. Не вдаваясь в детальное описание разработанного приложения, автор констатирует, что оно представляет собой базу данных, в которой хранятся выполненные студентами работы, оцененные, в свою очередь, преподавателями вуза. На основе оценок за работы приложение строит диаграмму компетенций обучающегося, под которой П.А. Ухановым подразумевается цифровой компетентностный профиль студента. При этом само понятие цифрового компетентностного профиля в указанной статье не рассматривается, принципы его построения не раскрываются.

Н. А. Поповой формулируется проблема формирования персональной траектории развития студентов в условиях проведения демонстрационного экзамена в вузе по стандартам Ворлдскиллс [15]. На основе анализа существующих теоретико-методологических подходов в отношении исследуемой проблемы автор утверждает, что «понятие «персональный компетентностный профиль» основывается на стыке двух онтологических понятий – «индивидуальной траектории развития» и «индивидуального компетентностного профиля» [15, с. 104]. Как указывает автор исследования, сущность первого понятия связана индивидуально-психологическими качествами личности, а второе – с приобретаемыми умения-

ми и навыками в процессе «специально-организованной деятельности по освоению определенных профессиональных компетенций». Автором понятие «персональный компетентностный профиль» рассматривается в контексте профессионального образования, соответственно, оно напрямую связано с освоением и тренировкой у обучающихся трудовых функций определенной профессиональной сферы.

Исследователем описывается практический опыт формирования персональной траектории развития студентов в условиях проведения демонстрационного экзамена в ЧОУВО «Международный Институт дизайна и сервиса». Автором указывается, что персональный компетентностный профиль представляет собой набор определенного количества компетенций, осваиваемых обучающимися в процессе подготовки к демонстрационным экзаменам по стандартам Ворлдскиллс. Более того, обучающимся в ЧОУВО «Международный Институт Дизайна и Сервиса» представляются широкие возможности параллельного или последовательного (по выбору обучающихся) нескольких компетенций.

Н. А. Поповой делается вывод о том, что разработанная в вузе методика оценки пробного демозамена и формирования персонального компетентностного профиля дает возможность построить динамичную модель персональной траектории развития обучающегося; увидеть, какие знания, навыки и компетенции имеют низкие показатели сформированности, предусмотреть мероприятия по их дальнейшему развитию и тренировке. Ключевым элементом такой динамичной модели является объективизация и постоянный «замер» индивидуальных результатов профессионально-образовательного продвижения студентов в их персональном компетентностном профиле по мере становления их как будущих специалистов.

Е. М. Башариной в работе на основе данных социологического исследования приводятся оценки выпускниками Ивановского государственного университета степени сформированности у них надпрофессиональных ком-



петенций (коммуникативных навыков, умений реагировать на изменения, умений работать с людьми, способности к творчеству, владения иностранными языками, клиентоориентированности, программирования IT-решений, экологического мышления), стремления получить дополнительное образование, направлений дальнейших образовательных траекторий [2]. Заявленное в названии статьи ключевое понятие «компетентностного профиля выпускника вуза» в ее содержании исследователем не раскрывается, но при этом упоминается компетентностная модель выпускника. В связи с этим не совсем понятно, тождественные ли это термины или все же следует их разграничить.

Вопрос формирования компетентностного профиля самими обучающимися рассматривается в исследовании J. E. Holgaard и A. Kolmos, которые указывают, что профиль должен включать четыре типа компетенций: проблемно-ориентированные, структурные, межличностные компетенции и рефлексивные способности [28].

Горохов Д. Е., Пимонов Р. В. под компетентностной моделью (профилем) специалиста (выпускника вуза) понимают совокупность формируемых компетенций, составляющих их знаний, умений, навыков, а также текущие уровни их освоения обучающимися [3; 14]. Авторами разработана и детально описана структурная модель формирования компетенций специалиста, представлено ее теоретико-методологическое обоснование. Как указывают авторы, данная модель объединяет в своем составе три составные модели:

1. Структурную модель деятельности вуза по проектированию и конструированию дидактического процесса.

2. Модель междисциплинарных (внутридисциплинарных) компетентностных связей.

3. Компетентностную модель (профиль) специалиста (выпускника вуза), отражающую перечень компетенций, их взаимосвязи и уровни их освоения.

Исследователями подробно раскрывается методика формирования компетентностного профиля специалиста на примере профессио-

нальных и профессионально-специализированных компетенций в рамках цикла дисциплин кафедры. Данная методика дает возможность преподавателю в образовательном процессе иметь объективное представление о результативности освоения слушателями компетенций как в рамках отдельной дисциплины, так и цикла учебных дисциплин или даже всей специализации. По мнению авторов, анализ компетентностного профиля позволяет педагогу контролировать процесс формирования компетенций, корректировать его в целях изменения индивидуальных траекторий обучения, а также формировать общую модель обучения согласно междисциплинарным компетентностным связям. По мнению исследователей, оценивание уровня сформированности компетенций позволяет осуществлять индивидуализацию образовательной траектории обучающегося и реализацию управляющих воздействий.

Н. С. Алентьев, придерживаясь сложившегося в отечественной педагогической науке подхода к пониманию профессиональной компетентности как интегративного качества личности студента, которое позволяет ему успешно выполнять свою социальную роль, определяя его способность решать современные профессиональные задачи и проблемы в соответствии с изменяющимися требованиями рынка труда, выделяет три этапа ее (профессиональной компетентности) формирования: 1) базовая подготовка студентов с последующей ее профилизацией; 2) выстраивание обучающимся интегративных вертикальных связей между профилирующими модулями и модулями специализации, что позволяет ему выбирать материал для организации различных ситуаций, в том числе и производственных; 3) участие обучающегося в решении учебно-производственных ситуаций за счет соединения профилирующих модулей, практико-ориентированных модулей и модулей специализации, когда вырабатывается опыт решения профессиональных практических задач.

В рамках вышеуказанного подхода научный интерес представляет концепция созда-



ния регионального компетентностного профиля выпускника вуза, который, по сути, представляет собой реальный инструмент связи образования, науки, практики и рынка труда [17; 4]. По мнению авторов, «конструирование регионального компетентностного профиля выпускника на протяжении всей траектории обучения с адаптацией под требования работодателей региона и рынков будущего, с учетом планов технического и организационного перевооружения предприятий региона станет основой для реализации новых образовательных стандартов, направленных на координацию образовательной программы с запросами работодателей. Только таким образом региональная карта востребованности компетенций выстроится с учетом необходимых работнику определенных трудовых функций в рамках профессиональных стандартов» [17, с. 41].

Третий подход ориентирован на анализ практического опыта формирования персонального компетентностного профиля педагогических работников.

Отметим, что на общеевропейском уровне сформирован и общепризнан перечень компетенций профессионала в области образования взрослых. Данный перечень добровольно используется во всех странах – членах ЕС. Авторы отчета (B. J. Buiskool, S. D. Broek, J. A. van Lakerveld, G. K. Zarifis, M. Osborne) в предисловии к нему указывают, что полученные в результате проведенного исследования данные могут быть использованы в качестве «справочника для развития профессионального профиля для работы персонала» [24, с. 9]. Зарубежные коллеги называют три группы компетенций:

1. Общие компетенции (самообразование и самоорганизация, коммуникативная (командообразование и нетворкинг), ответственность за дальнейшее развитие обучения взрослых, готовность быть экспертом в области обучения/практики, возможность использовать различные методы, стили и техники обучения, компетенция мотивирования, способность осуществлять индивидуальный и дифференцированный подход к обучающимся);

2. Специальные компетенции, связанные с непосредственным участием в процессе обучения (способность анализировать потребности взрослых учащихся в обучении, способность проектировать процесс обучения, быть фасилитатором процесса обучения, быть оценщиком процесса обучения, быть консультантом по вопросам карьеры, жизни, дальнейшего развития, быть разработчиком образовательной программы);

3. Специальные компетенции, связанные с обеспечением процесса обучения (финансовая ответственность, готовность быть менеджером по персоналу, быть менеджером по управлению командой и управлению качеством образовательных услуг, работа с PR и маркетингом, поддержка в административных вопросах (ведение документации, связанной с регистрацией обучающихся, их оцениванием, подбором помещений, составлением расписания и т. п.), быть фасилитатором в области ИКТ.

В российских научных исследованиях дается характеристика компетентностного профиля методологической культуры педагога, а также раскрывается понятие культуры как интегрального показателя саморазвития и личностного качества, обеспечивающего эффективность этого процесса [20; 21]. Е. И. Снопкова рассматривает методологическую культуру как «эталонный набор качеств личности педагога и особенностей его профессионального мышления и деятельности» [8; 19]. Конструирование обозначенного профиля опирается на идеи «профиля компетенций» преподавателя высшей школы О.Б. Даутовой, А.В. Торховой О. Н. Крыловой, и проект профессионально-квалификационного стандарта педагога, разработанного в Белорусском государственном педагогическом университете имени М. Танка [19, с. 48]. Согласно позиции Е. И. Снопковой, структура компетентностного профиля представлена 5 блоками (25 компетенций), соответствующими базовым процессам методологической культуры: диагностике, проектированию, конструированию, организации, руководству, управлению (в тер-



минологии Е. И. Снопковой – ОРУ), экспертизе. Отметим, что данные блоки компетенций вполне могут быть применимы в формировании компетентностного профиля специалиста практически любой отрасли.

Попытки проектирования компетентностного профиля преподавателя высшей школы предпринимаются европейскими учеными. А. Gilis, M. Clement, L. Laga, P. Pauwels указывают на то, что обозначенный профиль должен быть ориентирован, прежде всего, на обучающихся. Анализируя опыт проектирования подобных профилей в отдельных университетах Бельгии, Голландии, США, Австралии, авторы включают в него три области профессиональной деятельности педагога: отношения с обучающимися, собственно преподавательскую деятельность, коммуникации с коллегами. Каждая из названных областей содержит группы определенных компетенций и показатели их сформированности [26, с. 544–546].

Четвертый подход связан с поиском технологий формирования персонального компетентностного профиля руководителей (менеджеров) высшего и среднего звена в организациях.

Особенностями данного подхода являются:

– определение профиля ключевых компетенций, которыми должен обладать руководитель, в частности это «hardskills» и «softskills» как профессиональные навыки и личные качества [11; 12];

– формирование концепции профиля менеджера, а также разработка и апробация компетентностной модели с учетом комплекса кластеров (понимание и интеллект, личность и внутренняя мотивация, межличностные отношения, результат и развитие организации), позволяющей на основе количественной оценки поведенческих индикаторов оценить состояние управленческого персонала, повысить эффективность профессиональной подготовки и обеспечивать развитие социального партнерства «вуз–предприятие» [6];

– разработка и апробация методологии по составлению компетентностных профилей служащих [9; 27; 31];

– описание методики диагностирования уровня компетентности обучающегося графико-моделирующим способом, представляющим собой создание шкал компетентностного профиля ключевых компетентностей (согласно позиции Е. В. Ноздрякова, шкала компетентностного профиля дает возможность провести наглядное сравнение «эталонного» и реального профилей компетентности обучающегося, а также обеспечивает выстраивание индивидуальной траектории личностного развития обучающегося) [13].

В рамках данного подхода интерес представляет модель открытых инноваций, предполагающая, что компании при разработке новых технологий и продуктов не только рассчитывают на собственные внутрикорпоративные НИОКР, но и активно привлекают инновации и компетенции извне. В связи с этим европейские университеты сегодня меняют походы к обучению будущих специалистов, разрабатывая и внедряя профиль компетенций открытых инноваций (McPhillips, Marita, Magdalena Licznerska [30, с. 2447]). В структуре данного профиля авторами выделены предпринимательская компетентность, которая важна для любого специалиста по инновациям, способствующая продуктивности и сотрудничеству в парадигме открытых инноваций; компетентность в творческой работе, которая необходима для воплощения творческих решений в продукты, которые, вероятно, будут процветать в изменяющейся и изменчивой среде; компетенция сотрудничества, необходимая для развития правильного сочетания навыков распространения и получения знаний, способности работать в различных обстоятельствах и управления многофункциональными проектами.

Согласно позиции А. Lucia, R. Lepsinger, профиль компетенций представляет собой типичный перечень личных характеристик, которые необходимо использовать в системе управления персоналом. Функциональная модель компетенций не только работает как инструмент человеческих ресурсов с использованием определенных компетенций, необходи-



Укажите, через какие этапы трудоустройства осуществлялось взаимодействие с работодателем?



Рис. 1. Этапы трудоустройства обучающихся

мых для эффективной работы, но также должна предоставлять примеры, иллюстрирующие, когда конкретная компетенция применяется для работы [29].

Таким образом, анализ научно-педагогической литературы позволяет сделать вывод о том, в настоящее время в научном сообществе активно ведутся исследования, связанные с формированием и внедрением персонального компетентностного профиля в образовательных организациях и профессиональных сообществах. Однако, как показал проведенный нами теоретико-методологический анализ, его применение ограничивается только рамками образовательного процесса или профессиональной организации. А между тем именно персональный компетентностный профиль и может стать новым форматом взаимодействия выпускников образовательных организаций с потенциальными работодателями.

Результаты проведенного в рамках нашего исследования опроса показали, что 61,16 % респондентов имели опыт трудоустройства в период получения профессионального образования.

52,70 % из тех, кто имел опыт трудоустройства, отмечали, что предпринимали попытку трудоустройства с учетом профиля получаемого образования.

Из имевших опыт трудоустройства респондентов 97,3 % проходили собеседование, 87,84 %

указывали на необходимость предоставления работодателю резюме, 64,86 % проходили тестирование, в 33,78 % случаев работодателем был установлен испытательный срок (рис. 1).

Среди предложенных респондентам способов поиска работы отмечались следующие варианты: непосредственное обращение к работодателю (100 %), использование ресурсов сети Интернет для поиска вакансий, размещение резюме и т. д. (79,49 %), помощь родственников и знакомых (43,59 %) и прохождение учебной и/или производственной практики в организации (43,59 %) (рис. 2).

К перечню трудностей в период поиска работы респондентами были отнесены высокие требования, предъявляемые работодателями к соискателям к уровню и качеству профессиональной подготовки соискателей и наличию личностных качеств (100 %), отсутствие правовых основ в вопросах трудоустройства (82,05 %), отсутствие практического опыта работы (43,59 %), отсутствие навыков эффективного поведения на рынке труда и технологий поиска и трудоустройства (33,33 %), недостаточный уровень теоретических знаний, полученных во время учебы в вузе (28,21 %) (рис. 3).

Таким образом, результаты проведенного нами опроса демонстрируют популярность трудоустройства посредством написания резюме, прохождения собеседования и разли-



Назовите основные способы поиска работы



Рис. 2. Способы поиска работы

С какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы?



Рис. 3. Трудности в период поиска работы

чных видов тестирования; отмечается важность таких каналов поиска работы, как непосредственное обращение к работодателю и использование ресурсов сети Интернет. Более того, обучающиеся в настоящее время осознают противоречие между требованиями, предъявляемыми работодателями к соискателям ва-

кансий, и не всегда высоким собственным уровнем профессиональной подготовки.

Полученные результаты и проведенный анализ научно-педагогической литературы дают основание полагать, что в настоящее время должен быть создан механизм организации взаимодействия между обучающимися/вы-



пускниками вузов и работодателями, представляющий собой некую платформу, где бы обучающиеся/выпускники вузов могли анализировать уровень собственного образования профессиональной компетентности, самопрезентовать себя, а работодатели – производить отбор на вакантные места в свои компании. Такой платформой и может стать персональный компетентностный профиль.

Форматы представления персонального компетентностного профиля могут быть различными. Представим некоторые из них.

Первым форматом персонального компетентностного профиля могут быть *страницы в социальных сетях, сайты, личные блоги*. Здесь, как правило, отсутствуют сведения об итогах учебной деятельности студентов, но могут быть включены результаты социальной, научной и/или творческой деятельности, информация о практической и профессиональной деятельности, презентации собственных профессиональных проектов, отзывы клиентов, партнеров, работодателей (при условии, что обучающийся и/или выпускник уже имел опыт профессиональной деятельности, например, в период обучения). Такой формат персонального компетентностного профиля является очень удобным и современным механизмом самопрезентации, отражает личностный потенциал автора. С одной стороны, подобный формат позволяет ярко, с мультимедийным сопровождением раскрыть уровень сформированности социально-профессиональной компетентности личности. Но с другой – автор лично является модератором ресурса, представляет только лучшие стороны своей деятельности, поэтому содержание ресурса едва ли может быть объективно оценено работодателем.

Вторым форматом персонального компетентностного профиля может стать *динамическое (прогрессивное) портфолио*, которое, равно как и предшествующие два формата, включает презентацию социального, профессионального и личного опыта кандидата на вакансию, но существенным образом отличается от страниц в социальных сетях, сайтов, личных блогов.

Динамическое портфолио – это тоже сайт, но, по мнению Ника Бабица, главного редактора «UX Planet», характеризуется набором следующих признаков [25]:

- наличие веб-аналитики на сайте, анализ которой помогает построить профиль посетителей, то есть получить сведения о том, кто просматривал страницы, продолжительность просмотра, объект интереса посетителя (а именно, какие проекты его заинтересовали). Полученная информация обеспечит оптимизацию результативности сайта;

- предельно понятная навигация;

- наличие портфолио на других сайтах и обязательная отсылка к этим сайтам в динамическом портфолио. Это будет способствовать поиску будущих клиентов и работодателей и росту престижа среди коллег;

- комплексный предварительный анализ вакансий в целях определения наиболее требуемых работодателем компетенций, а также детальное изучение портфолио конкурентов для выявления сильных сторон последних. Составление на основе полученного материала собственного портфолио, позиционирующего автора ресурса как высококвалифицированного специалиста;

- емкость содержания главной страницы и лаконичность дизайна, позволяющие в течение нескольких секунд понять работодателю, стоит ли смотреть ресурс далее или начать поиск других кандидатов;

- наличие отдельной страницы с отзывами и рекомендациями;

- размещение авторских проектов и/или их фрагментов разных типов по принципу «сначала лучшие», отказ от хронологического принципа демонстрации результатов собственной деятельности; акцент на качестве вместо количества.

В-третьих, это может быть *электронное портфолио*, создаваемое в рамках *электронно-информационной образовательной среды (ЭОИС)* учебного заведения, необходимость внедрения которой детерминирована федеральными государственными образовательными стандартами.

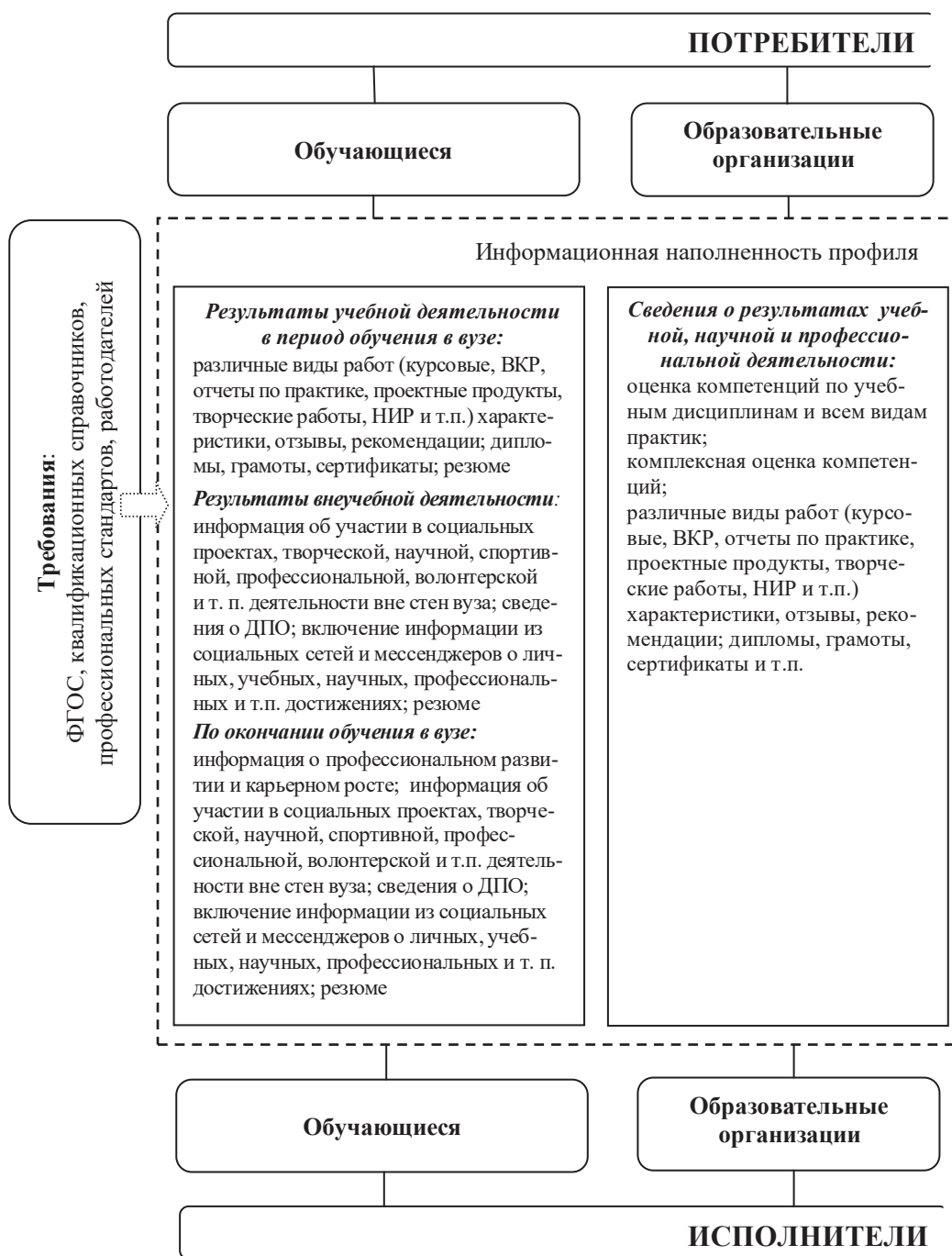


Рис. 4. Модель персонального компетентностного профиля специалиста

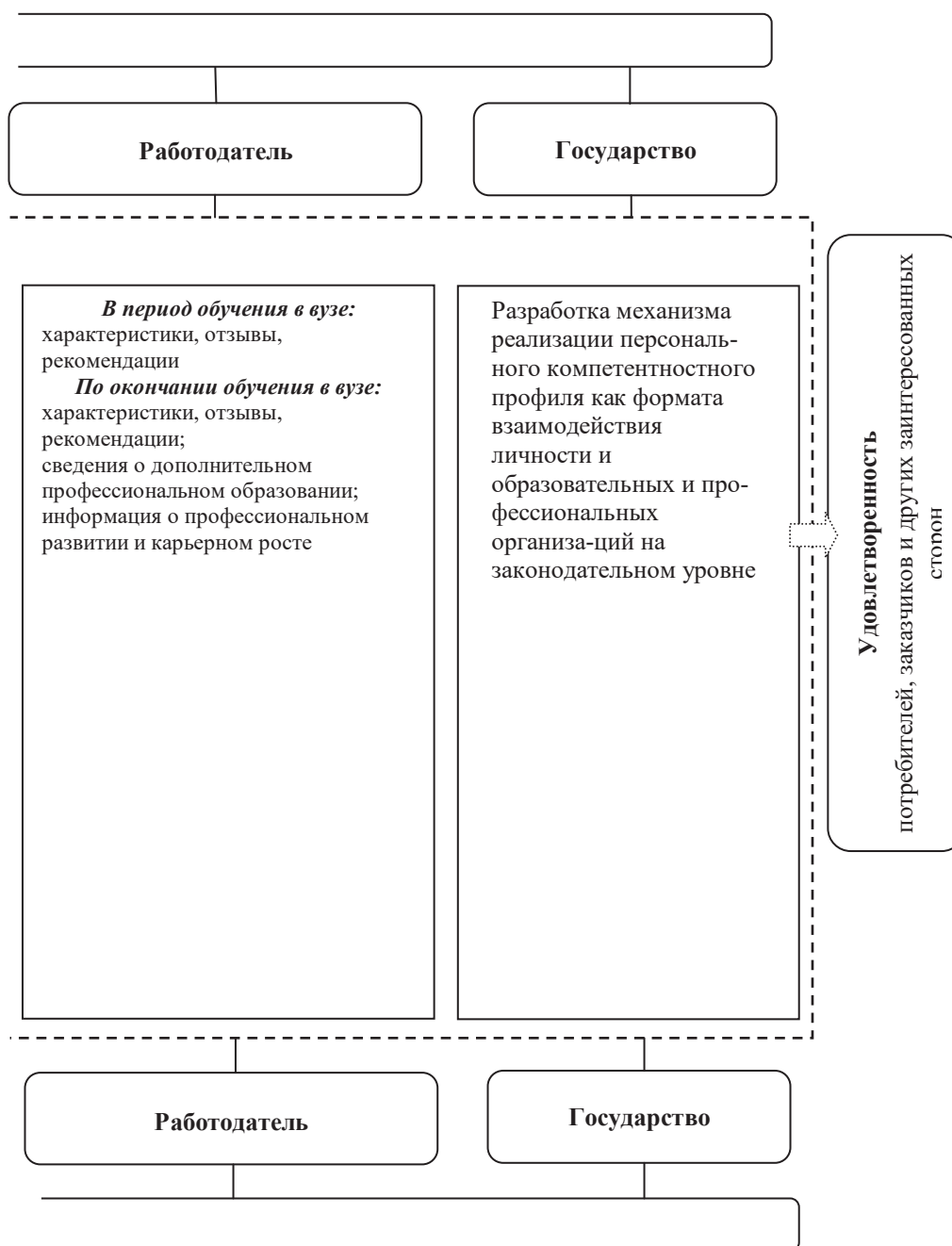


Рис. 4. Модель персонального компетентностного профиля специалиста (продолжение)



В настоящее время в ЧОУВО «Международный институт Дизайна и Сервиса» осуществляется работа по созданию модели персонального компетентностного профиля специалиста (рис. 4).

Опишем содержание представленной на рис. 4 модели. Блок «Требования» представляет собой входные данные для разработки и реализации содержания персонального компетентностного профиля и включает требования федеральных государственных образовательных стандартов, квалификационных справочников, профессиональных стандартов, запросов работодателей к уровню подготовки специалиста в виде формулируемых в них разного типа компетенций.

С учетом специфики этого блока в электронно-информационной образовательной среде (ЭОИС) вуза спроектирован соответствующий модуль (блок информационной наполненности профиля), который заполняется сведениями о результатах учебной, научной, творческой, профессиональной и т. п. деятельности обучающимися, представителями образовательной организации, представителями работодателей. На данном этапе в ЧОУВО МИДИС доступ к данному модулю открыт пока самим обучающимся, ответственным за наполнение модуля вуза педагогическим работникам и руководителям разных видов практик от вуза и предприятия, где обучающиеся проходят практику. Доступ другим внешним пользователям данного модуля на сегодняшний день закрыт по объективным причинам: отсутствует механизм государственного законодательного регулирования (блок «Государство») между личностью, образовательными и профессиональными организациями, связанный с защитой персональных данных, хранящихся в профиле, информационной защитой ресурса, идентификацией и аутентификацией пользователей и т. п. Тем не менее работа в этом направлении ведется.

Потребители, они же исполнители, в лице обучающихся, работодателей, представителей образовательной организации обеспечивают информационную наполненность профиля. Источники его формирования в ЭИОС:

записи преподавателя в электронном журнале оценивания, личные записи студента. Уже на этом этапе представитель работодателя, являясь руководителем разных видов практик от организации, участвует в заполнении данной части модуля: вносит оценки, прикрепляет рецензии к отчетам по практике, рекомендации по результатам проектной деятельности.

Формально работодатель при взаимодействии с обучающимся и/или выпускником как кандидатом на вакантное место в организации не имеет доступа к личному кабинету студента. Но при желании обучающийся может по собственной инициативе передать права доступа работодателю, но при этом первый в полной мере должен осознавать риски, связанные с защитой персональных данных. Уточним, что решение данной проблемы на государственном уровне в настоящее время осуществляется разработанной Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации в рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программой «Цифровая экономика Российской Федерации», а именно «Концепцией открытого формата профиля компетенций граждан, траекторий их развития и процедуры их создания». Указанная концепция и представляет собой проект взаимодействия граждан, образовательных организаций, коммерческих организаций и государственных органов в области создания персонального компетентностного профиля.

Отметим, что при условии реализации вышеназванной «Концепции открытого формата профиля компетенций граждан, траекторий их развития и процедуры их создания» разработанная в нашем вузе модель персонального компетентностного профиля имеет основание получить легитимный характер и привлечь к ее реализации работодателей на законных условиях. В ином случае ключевым перспективным направлением деятельности вуза будет привлечение работодателей к внедрению модели с учетом соблюдения принципов информационной безопасности.



В целом внедрение разработанной нами модели имеет ряд существенных ограничений:

– закрытость ЭИОС для выпускников и работодателей, связанная с отсутствием законодательного механизма регулирования данного вопроса;

– отсутствие и/или низкий уровень взаимодействия вуза с выпускниками в вопросах отслеживания их профессионального карьерного роста посредством ЭИОС.

Однако интеграция данной модели в социальную практику обеспечит субъекты образовательного процесса определенными преимуществами.

– для образовательных организаций: разработанная модель может стать внутренней системой оценки качества образования, а также будет способствовать трудоустройству выпускников.

– для обучающихся: участие в заполнении платформы самими обучающимися позволит повысить им уровень учебной мотивации, поскольку анализ сформированности компетенций обеспечит работу над собственными недостатками, определением приоритетных направлений в развитии своей индивидуальной образовательной траектории. Кроме того, функционирование профиля будет опять же способствовать вопросам трудоустройства выпускников, поскольку он станет своего рода базой резюме выпускников для работодателей. В перспективе обучающиеся могут вносить сюда не только сведения об учебных достижениях, но и профессиональных, подтягивать нужную информацию из социальных сетей и мессенджеров и т. п.

– для работодателей: персональный компетентностный профиль будет являться наглядным показателем уровня профессиональной подготовки выпускника, а также верифицированной базой вакансий.

Названные преимущества, по сути, подразумевают содержание блока «Удовлетворенность потребителей, заказчиков и других заинтересованных сторон».

Таким образом, персональный компетентностный профиль может стать новым меха-

низмом взаимодействия выпускника вуза и работодателя, а сами образовательные организации – основой и движущей силой этого процесса.

Важность формирования персонального компетентностного профиля будущего специалиста подчеркивается в научных трудах как отечественных авторов, так и зарубежных. Мы разделяем позицию современных авторов в том, что персональный компетентностный профиль – это цифровой след, который, во-первых, содержит информацию как о деятельности обучающегося, связанной с конкретными предметными областями, так и о метапредметной деятельности [3; 5]; во-вторых, это измеритель индивидуальных результатов профессионально-образовательного продвижения студентов в их персональном компетентностном развитии [14; 24]. В то же время в рамках проведенного исследования, с одной стороны, нами уточняется, что в настоящее время форматы персонального компетентностного профиля как механизма взаимодействия выпускника и работодателя могут быть различны: от страниц в социальных сетях до цифровых платформ образовательных организаций. С другой стороны, мы конкретизируем нашу позицию, согласно которой персональный компетентностный профиль – это механизм организации взаимодействия между обучающимися/выпускниками вузов и работодателями, представляющий собой некую платформу, разработанную в электронно-информационной образовательной среде вуза, где бы обучающиеся/выпускники могли анализировать уровень собственного образования профессиональной компетентности, самопрезентовать себя, а работодатели – производить отбор на вакантные места в свои компании. Особенности данного механизма отражает модель персонального компетентностного профиля специалиста, представленная в данном исследовании. Нами отмечается, что реализация данной модели будет эффективной только тогда, когда данный профиль будет открытым и прозрачным для участников образовательного процесса: обучающихся, работодателей, самих образовательных ор-



ганизаций, которые будут обеспечивать его информационную наполненность. Существующий в настоящее время механизм ограничения к персональному профилю работодателей на законодательном уровне не позволяет должным образом запустить его функционирование в действие. При условии интеграции данной модели в социальную практику полученный опыт может быть распространен и в профессиональных сферах (организациях и учреждениях), когда персональный компетентный профиль будет позволять диагностировать уровень профессиональной компетентности сотрудников, начиная от рядовых служащих и заканчивая административно-управленческим персоналом. В данном аспекте наша точка зрения совпадает с позицией авторов, занимающихся поиском технологий формирования персонального компетентностного профиля руководителей (менеджеров) высшего и среднего звена в организациях [7; 9; 13].

По итогам проведенного анализа определены теоретико-методологические подходы к определению понятия «персональный компетентностный профиль». Выявлено, что в настоящее время в научном сообществе сформировано четыре подхода. Первый подход связан с формированием модели компетентностного профиля. Второй подход представляет собой попытку конкретных образовательных организаций описать практический опыт создания компетентностного профиля обучающихся как будущих специалистов. Третий подход ориентирован на анализ практического опыта формирования персонального компетентностного профиля педагогических работников. Сторонники четвертого подхода принимают попытки обоснования технологий формирования персонального компетентностного профиля руководителей (менеджеров) высшего и среднего звена в организациях.

Авторами настоящего исследования предполагается, что в условиях цифровизации общественной жизни меняются форматы взаимодействия работодателя и выпускника образовательной организации как потенциального сотрудника. Одним из таких форматов является персональный компетентностный профиль

выпускника, представляющий собой цифровую платформу, разрабатываемую в рамках электронно-информационной среды вуза. посредством этой платформы будет осуществляться цифровое взаимодействие обучающихся, образовательных организаций и работодателей в вопросах образования, профессиональной компетентности и трудоустройства обучающихся.

АННОТАЦИЯ

В настоящее время цифровая трансформация затрагивает все сферы общественной жизни: систему государственной власти, функционирование государственных компаний и бизнес-среды, образование и личность в том числе. Модификации подверглась и система коммуникации обучающихся и выпускников образовательных организаций с потенциальными работодателями, в частности на этапе первичного знакомства работодателя с потенциальным сотрудником компании.

Существующие форматы взаимодействия выпускника вуза и работодателя (трудоустройство через резюме, тестирование, собеседование, испытательный срок) не всегда дают объективные представления об уровне сформированности компетенций выпускника. Данную проблему, особенно в условиях цифровизации общественной жизни, способно решить формирование персонального компетентностного профиля молодого специалиста как потенциального кандидата на вакантное место.

Ключевые слова: персональный компетентностный профиль, формат взаимодействия, работодатель, выпускник, трудоустройство.

SUMMARY

Digital transformation concerns all social spheres today: the system of state power, functioning of state companies and business environment including education and personality. The communication system of students and educational organizations graduates with potential employers, particularly at the stage of first meeting between the employer and prospective employee has been modified, too.

The existing formats of interaction between university graduate and employer (getting hired via CV, testing, interview and probation) are not



always objectively informative about the formed competence level of the graduate. The problem can be solved, especially when the social life is digitalized, by forming a personal competence profile of the young specialist as a potential candidate for the vacancy.

Key words: personal competence profile, interaction format, employer, graduate, employment.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алентьев Н. С. Компетентностный профиль будущего профессионала в сфере мировой экономики // *Человеческий капитал*. – 2014. – № 12 (72). – С. 108–112.
2. Башарина Е. М. Оценка компетентностного профиля выпускника вуза // *Актуальные вопросы организации управления в РСЧС: сборник научных трудов*. – Иваново: ФГБОУ ВО «Ивановская пожарно-спасательная академия Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», 2019. – С. 136–138.
3. Горохов Д. Е., Пимонов Р. В. Методика компетентностного профиля специалиста // *Ученые записки Орловского государственного университета*. – 2017. – № 1 (74). – С. 140–144.
4. Домнина С. В. Региональный компетентностный профиль менеджера социально-культурной сферы // *Проблемы модернизации образовательных программ при переходе на актуализированные федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС ВО 3++) на основе профессиональных стандартов: XLV Научно-методическая конференция преподавателей, аспирантов и сотрудников // Министерство культуры РФ; ФГБОУ ВО «Самарский государственный институт культуры»*. – 2018. – С. 190–193.
5. Кирина Л. Ю. Проектирование таксономии при формировании компетентностного профиля обучающегося в условиях ФГОС 3++ // *Актуальные технологии преподавания в высшей школе: матер. науч.-метод. Конференции*. – Кострома: Костромской гос. ун-т, 2020. – С. 205–212.
6. Кондратьев Э. В. Компетентностный профиль эффективного руководителя // *Проблемы теории и практики управления*. – 2013. – № 6. – С. 123–130.
7. Кондратьев Э. В. Концепция и механизмы развития управленческого персонала предприятия: автореферат дисс. ... д-ра экономич. наук. – Пенза, 2013. – 50 с.
8. Крылова О. Н., Даутова О. Б. «Профиль компетенций» преподавателя высшей школы как инструмент его профессионального развития // *Человек и образование*. – 2016. – № 2. – С. 11–15.
9. Кутергина Е. А., Санина А. Г. Компетентностные профили чиновников в современной России // *Журнал исследований социальной политики*. – 2017. – № 1. – С. 113–128.
10. Мишурова И. В. Методы выявления ключевых компетенций и построения компетентностного профиля руководителя проектов // *Естественно-гуманитарные исследования*. – 2020. – № 28 (2). – С. 189–196.
11. Мишурова И. В. Методы выявления ключевых компетенций и построения компетентностного профиля руководителя проектов // *Естественно-гуманитарные исследования*. – 2020. – № 28 (2). – С. 191
12. Мишурова И. В. [и др.] *Научные и прикладные исследования в области трансформации делового климата [Электронный ресурс]: монография*. – Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2019. – URL: <http://scipro.ru/conf/monographfinance2011.pdf> (дата обращения: 10.10.2021).
13. Ноздрякова Е. В. Шкала компетентностного профиля как графико-моделирующий способ оценки уровня компетентности обучающегося // *Наука и школа*. – 2017. – № 1. – С. 181–187.
14. Пимонов Р. В., Образцов П. И. Методика индивидуализации образовательной траектории // *Образование и общество*. – 2019. – № 2 (115). – С. 78–84.
15. Попова Н. А. Формирование персонального компетентностного профиля обучающихся в процессе прохождения промежуточной аттестации в форме демонстрационного



- экзамена // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2020. – Т. 12. – № 1. – С. 103–111.
16. Проектирование таксономии компетентностного профиля [Электронный ресурс] // Интенсивы Университета 20.35. – URL: <https://intensive.2035.university/model> (дата обращения: 09.10.2021).
17. Савоскина Е. В., Домнина С. В., Козлов В. В. Механизм создания регионального компетентностного профиля выпускника вуза // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. – 2017. – Т. 19. – № 4. – С. 41–45.
18. Сергеева Е. В., Чандра М. Ю. Тенденции цифровой трансформации общего образования: мониторинг мнений педагогов и руководителей образовательных организаций // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2020. – № 8 (151). – С. 9–15.
19. Снопкова Е. И. Компетентностный профиль методологической культуры педагога // Повышение качества образования в условиях поликультурного социума: сборник статей. – Витебск, 2017. – С. 48–51.
20. Суматохин С. В., Смелова В. Г., Кропова Ю. Г. Компетентностный профиль учителя биологии как результат диагностики профессиональных компетенций // Биология в школе. – 2020. – № 4. – С. 12–23.
21. Сыско Н. Проектирование профессионально-педагогического профиля преподавателя учреждения профессионального (профессионально-технического) образования // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. – 2019. – № 1. – С. 117–123.
22. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021) [с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021] // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/с065f088bd92d312b5fae714377b25f557ac44a (дата обращения: 09.10.2021).
23. Уханов П. А. Предпосылки разработки цифрового компетентностного профиля студента // Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения: сборник статей XIX Международной научно-практической конференции: В 2 ч. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2020. – Ч. 1. – С. 44–47.
24. Buiskool B. J., Broek S. D., J. A. van Lakerveld, Zarifis G. K., Osborne M. Key Competences for Adult Learning Professionals. Contribution to the Development of a Reference Framework of Key Competences for Adult Learning Professionals. Final report. Project number: B3542. – Zoetermeer, 2010, January 15, – 157 p. – URL: http://pascalobservatory.org/sites/default/files/keycomp_0.pdf (accessed: 09.10.2021)
25. Babich N. The Essential Guide to a Stellar Design Portfolio. A Step-by-Step Tutorial to Help You Create the Ultimate Representation of Your Talents // medium.springboard.com. – URL: <https://medium.springboard.com/the-essential-guide-to-a-stellar-design-portfolio-1913df89ada7> (accessed: 09.10.2021).
26. Gilis A., Clement M., Laga L. & Pauwels P. Establishing a Competence Profile for the Role of Student-Centred Teachers in Higher Education in Belgium. Research in Higher Education. – 2008. – 49 (6). – Pp. 531–554.
27. Guryanov A., Kozlov V. & Zhuravliova O. Arranging University Educational Process based on the Regional Competence Profile // SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. – 2019, May. – Vol. 1. – Pp. 205–212.
28. Holgaard J. E. & Kolmos A. Competence Profiles for Problem Based Learning (PBL): Guide for Students for Preparing a PBL Competence Profile. – 2021.
29. Lucia A. & Lepsinger R. The Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in Organizations. Academy ManagLearnEduc. 2. – 1999.
30. McPhillips, Marita, and Magdalena Licznarska. Open Innovation Competence for a Future-Proof Workforce: A Comparative Study from Four European Universities. Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research 16.6. – 2021. – Pp. 2442–2457.
31. Reising R. & Sedelmaier Y. Towards a Competence Profile for Automotive Software Engineering. In 2020 IEEE 32nd Conference on Software Engineering Education and Training (CSEE&T). – 2020, November. – Pp. 1–4.