

УДК 378+316.4.063.3+330.34

РОЛЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СТРАНАХ ЕВРОСОЮЗА И РОССИИ

Л.Р. Алиева, В.С. Ткаченко, В.К. Шаповалов, Е.А. Булгакова

Северо-Кавказский государственный технический университет, г. Ставрополь

Российское высшее образование находится в процессе интеграции в европейское образовательное пространство. В данной статье рассматривается один из важных аспектов разработки согласованных подходов к определению компетенций выпускников высшей школы, а именно требований работодателей к выпускникам вузов, освоивших соответствующие образовательные программы.

Ключевые слова: интеграция, образовательное пространство, профессиональные компетенции.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. [1] развитию сотрудничества в сфере науки и технологий со странами Европейского союза уделено особое внимание. Интеграция России в европейское политическое и правовое, а, следовательно, и в культурное пространство - объективно необходимый процесс поступательного развития нашего государства. Экономическая, политическая, культурная интеграция стала основой европейского развития конца прошлого столетия и продолжается в настоящее время. Россия находится в самом начале своего пути интеграционного процесса, связанного также и с изменениями исходных элементов в культурном и образовательном поле [3, с. 123–124].

Однако насколько глубоко мы знаем процессы, происходящие в современной европейской системе образования? Успешная интеграция, к которой стремится большинство ведущих российских вузов, должна базироваться не только на взаимном доверии между партнерами, но и на изучении тенденций развития мирового рынка образовательных услуг. По экспертным оценкам Европейской комиссии, к 2020 г. в Европейском союзе 35 % рабочих мест потребуют специалистов с высоким уровнем квалификации, в результате будет создано 7 млн новых рабочих мест, на 73 млн рабочих мест будут произведены изменения в результате модернизации.

Европейская стратегия экономического развития, принятая в марте 2010 г., «Европа 2020» устанавливает три основных фактора укрепления экономики:

- разумный рост: развитие экономики, основанное на знаниях и инновациях;
- устойчивый рост: создание экономики, основанной на целесообразном использовании ресурсов, экологии и конкуренции;
- всеобъемлющий рост: способствование повышению уровня занятости населения, достижение социального и территориального согласия.

При этом развитию образования, и в особенности высшего образования, уделена особая роль. Среди главных целей Европейский Союз выделяет следующую: не менее 40 % населения должны иметь высшее образование, процент не окончивших школу должен быть снижен до 10 % (в настоящее время он составляет 15 %).

С нынешних позиций российского образования эти показатели довольно легко достижимы. Однако следует отметить, что, поскольку Европейский союз представляет содружество государств, многообразных по структуре и уровню развития образования, ситуации в различных странах Европы складываются по-разному. Если в Великобритании и Финляндии высшее образование имеет более 40 % населения в возрасте от 25 до 64 лет, то, например, в большинстве районов Италии или Румынии этот показатель ниже 16 % [2]. При этом большим недостатком системы образования Европейская комиссия считает высокий процент граждан, не завершивших обучение в вузах. По данным Европейской комиссии, на 2005 г. в Италии около 55 % студентов покидали вуз, не закончив обучение. В среднем данный показатель по Европейскому союзу (19 стран) на 2005 г. составляет около 30 %, примерно столько же – в Канаде. В России число студентов, не окончивших вуз, едва превышает 20 %. Самый низкий такой показатель в Японии – 10 %.

Задачу по увеличению доли населения, имеющего высшее образование, Евросоюз планирует решить в том числе за счет расширения сегмента «нетрадиционных» студентов (например, студентов зрелого возраста, людей с низким социально-экономическим статусом, представителей национальных меньшинств). Такая политика позволит, кроме снижения рассматриваемого показателя, снять социальное напряжение и обеспечить занятость профессорско-преподавательского состава в условиях ухудшающейся демографической обстановки.

Другим вызовом является трудоустройство выпускников. По мнению Европейской комиссии, высшее образование является фактором надежной защиты от безработицы (как минимум от долгосрочной безработицы). Однако вместе с тем, по данным социологических опросов, самой большой проблемой в заполнении вакансий является нехватка подходящих кандидатов. В рамках проекта

«Евробарометр» был проведен опрос 7000 работодателей из 31 страны (страны–члены ЕС, Норвегия, Исландия, Хорватия), представителей предприятий и организаций, которые принимали на работу выпускников вузов в течение последних 5-ти лет или собираются принять в последующие 5 лет.

Результаты опроса показали, насколько резко меняются требования к профессиональным компетенциям в современном мире. Приоритетными становятся креативность и готовность к инновациям, критическое мышление, умение решать проблемы, коммуникативные компетенции, работа в команде, компетенции в области управления информацией, технологическая грамотность. Новые компетенции продиктованы рынком труда и требованиями общества. Компетенции являются «собственностью» студента, которую он «приобретает» в результате процесса обучения.

Интересен тот факт, что сегодня в странах Европейского союза требованиям европейского работодателя большее всего соответствует уровень подготовки бакалавра – 55 % выпускников бакалавриата устраивают представителей рынка труда. Требованиям работодателей соответствуют только 35 % магистров и 9 % – профессионалов на уровне кандидата наук.

Многие работодатели считают сотрудничество с вузами важным фактором улучшения подготовки выпускников различного уровня. Опыт работы претендентов на занятие вакансий является полезным преимуществом, при этом опыт работы за границей не является обязательным. Большинство работодателей считают собственное участие в организации практики студентов лучшим видом сотрудничества с вузами.

Работодатели предпочитают прямой набор выпускников из учебных заведений как сотрудничество с центрами занятости вузов, личные контакты с преподавателями и директорами учебных программ; участие в семинарах, организуемых вузами, участие в опросах, проводимых вузами в профессиональном сообществе.

Рассмотрим требования работодателей к уровню профессиональной подготовки выпускника высшей школы на примере оценки работодателями компетенций социальных работников в системе социального обслуживания.

В основе образовательных программ профессиональной подготовки в высшей школе европейских стран лежит подход, при котором входящие в их состав обучающие мероприятия направлены на подготовку специалистов, востребованных на реальном всеевропейском рынке труда. При этом параметры обучения задают работодатели, формулирующие свои требования к претендентам на вакансии, исходя из запросов конкретного производства. Динамичность изменения

содержания образовательных программ и их сложность коррелируют с динамичностью совершенствования производственных технологий. В этом же контексте воспринимаются и качества социальных работников, которые рассматриваются как участники деятельности по производству социальных услуг. Стандартизация социальных услуг и технологий их предоставления во всем европейском пространстве повышают вероятность того, что подготовленные в вузах специалисты будут эффективными работниками во всех сферах социального обслуживания, независимо от географического положения вуза и предстоящего рабочего места выпускника.

В российской практике основным ориентиром при приеме на работу социального работника является тарифно-квалификационный справочник. Он определяет знания претендента на вакансию законодательной и инструктивной базы, но не предъявляет никаких требований к способности выполнять деятельность в соответствии с современными условиями. По умолчанию оценку деловых качеств должны выполнять работодатели. Однако в системе подготовки специалистов в социальной работе существующая практика не предусматривает согласование учебных программ и стандартов подготовки в учреждениях образования с требованиями тарифно-квалификационного справочника, основанного на должностных потребностях учреждений системы социальной защиты населения. Кроме того, в настоящее время в России интенсивно происходит стандартизация предоставления социальных услуг, которая опирается на потребности индустрии обслуживания и в которой уровень профессионализма социальных работников как производителей услуг даже не учитывается при оценке качества обслуживания.

Таким образом, в современной России разрыв между стандартами социального обслуживания и стандартами подготовки специалистов в социальном обслуживании продолжает расширяться. Противостоять этому негативному процессу призван проект Tempus «Tuning Russia», в рамках которого мнению работодателей о структуре и качестве выпускников по специальности «социальная работа» отведено более высокое место, чем в действующих схемах взаимодействия. Его предложено принимать во внимание в одном равновзвешенном ряду с мнением преподавателей, выпускников и студентов, что в итоге должно способствовать достижению неких сбалансированных позиций.

Однако вероятнее всего эта равновеликая (равновесная) схема будет пригодна только на первых этапах отработки новой версии образовательного стандарта, т. к. социальная роль работодателей в обеспечении характеристик кадрового потенциала отрасли неизмеримо выше, чем роль остальных участников. Они являются заказчиками не

только профессиональных качеств соискателей вакансий, но и итогов реализации вузовских образовательных программ.

Поэтому на первых шагах внедрения европейских стандартов обучения и приемов достижения взаимопонимания между российскими и европейскими образовательными учреждениями следует детально представить себе контингент работодателей, которые формируют заказ на социальных работников в России. В контексте обсуждаемой проблемы под работодателями мы будем понимать граждан из числа руководителей учреждений социального обслуживания и системы государственного и муниципального управления, которые в силу своих должностных обязанностей принимают кадровые решения по персоналу своего учреждения, в том числе и по приему новых работников.

Разнообразие социальных услуг и условий, в которых они могут быть предоставлены, приводит к разнообразию учреждений социального обслуживания. Все их разнообразие можно сгруппировать в несколько классов в зависимости от степени контактирования учреждения с клиентом социального обслуживания, и, следовательно, в которых социальным работникам нужно обладать разной степенью развитости профессиональных компетенций для эффективного взаимодействия с клиентом.

В первый класс будут отнесены учреждения, в которых социальные услуги предоставляются при непосредственном контакте с клиентом, регламентируемом законодательно (социальная услуга производится в присутствии клиента). Это стационарные и нестационарные учреждения социального обслуживания. Во второй класс отнесены учреждения, в которых социальные услуги производятся без присутствия клиентов (так называемые государственные социальные услуги – выдача субсидий, документов на получение льгот и пр.). Это многопрофильные центры предоставления государственных социальных услуг, негосударственные фонды и т. п. В третий класс входят органы управления социальной помощью (социальной защитой), на которые возложены обязанности организации социальной работы и контроля качества социальных услуг, производимых различными учреждениями. Это региональные министерства и управления социальной защиты в структурах муниципальных органов самоуправления. К четвертому классу целесообразно отнести некоммерческие организации, взявшие на себя оказание социальной помощи различным категориям граждан, осуществляемой способами и технологиями, создаваемыми самими организациями в рамках их уставных полномочий и правил.

В пределах каждого класса работодатели используют схожие технологии социальной помощи, и от специалистов социальной работы требуют схожий набор компетенций, но существенно разнящийся

между классами. Так, работникам органов управления необходимо прежде всего умение работы с документами, для социальных работников учреждений требуются коммуникативные умения, для работников НКО на первые позиции выходят креативные способности и навыки.

Проведенные авторами в Ставрополе в ходе реализации проекта «Tuning Russia» фокусированные интервью с группами сотрудников Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края и руководителей подведомственных ему учреждений подтверждают вышесказанное.

Однако указанное разнообразие создает существенные проблемы при согласовании единых позиций работодателей, которые должны лечь в основу разработки образовательных программ подготовки бакалавров и магистров по направлению «Социальная работа». Они обусловлены несколькими причинами, которые выяснились в процессе анкетного опроса работодателей, посвященного выявлению приоритетности профессиональных компетенций по направлению «Социальная работа». Считаем возможным указать их с тем, чтобы учесть в дальнейшем взаимодействии с работодателями по разработке профессиональных компетенций.

Во-первых, встречались случаи, когда руководители учреждений отказывались отвечать на вопросы анкеты, ссылаясь на то, что им не приходилось принимать на работу выпускников вузов, так как их штат укомплектован уже сформировавшимися специалистами. Возможно, что такая позиция возникла потому, что работодатели не совсем четко представляли себе профессиональный портрет будущего специалиста. Этому способствует все еще доминирующая практика управления административными методами, когда работнику предписывается действовать по инструкциям, сильно ограничивающим не только инициативу, но и использование полученных в вузе знаний и умений.

Во-вторых, наблюдения показали, что у респондентов отсутствует единое понимание содержания компетенции. Например, компетенция, связанная с умением работать в команде, иногда воспринимается как способность специалиста работать в коллективе, выполняя указания руководителя, а не как способность специалиста соотносить свои действия с деятельностью партнеров для максимально успешного достижения единой цели, поставленной перед командой, состоящей из представителей других профессий и учреждений или организаций. Согласование единых взгляда и действий в таких условиях требует от специалиста дополнительных усилий. В то же время метод анкетного опроса не предполагает каких-либо разъяснений респондентам по вопросам анкеты, вызывающим у них затруднения, поэтому в данной ситуации он не совсем корректен.

В-третьих, произвольный выбор респондентов среди работодателей при повторном таком анкетном опросе будет давать новое соотношение приверженцев различных взглядов на необходимые профессиональные компетентности молодых специалистов, и тогда новый результат будет сложно сравнивать с предыдущим.

В-четвертых, уровень профессиональной подготовки руководителей действующих учреждений, предоставляющих социальные услуги, набор и качество самих социальных услуг, запросы получателей социальных услуг в большинстве своем невысокие и отстают от современных стандартов. Данные обстоятельства сказываются на результатах анкетного опроса и, следовательно, на выстраивании приоритетов в наборе профессиональных компетенций, что, в свою очередь, будет обуславливать качество подготовки бакалавров и магистров. В конечном итоге ответы таких руководителей будут сдерживать развитие системы социального обслуживания и подготовки специалистов для нее.

Для преодоления сложностей, возникающих в связи с вышеобозначенными проблемами целесообразно разработать систему мониторинга профессиональных компетенций в сфере социальной работы, в основу которой положить оценки с участием постоянных экспертов, отобранных по профессиональному признаку (уровню профессионализма). При этом было бы полезным отработать механизмы подтверждения результатов экспертных оценок мнением более широкого профессионального сообщества – как рядовых социальных работников, так и преподавателей образовательных учреждений, занимающихся их подготовкой.

Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утверждена 17 ноября 2008 г. №1662-р. М., 2008. 94 с.
2. Семинар для экспертов по реформированию высшего образования: «Promoting Learning Mobility», организован LLP, European Union Tempus Programme, UNICA, Brussels Education Services, Брюссель, 21–23 марта 2011 г. URL: <http://www.brussels2011.bolognaexperts.net>
3. Туаева Б.В., Усова Ю.В. К вопросу об интеграции России в европейское культурное и образовательное пространство // Успехи современного естествознания. 2009. № 9. С.123–124.

THE ROLE OF EMPLOYER IN THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCES IN EU COUNTRIES AND RUSSIA

L.R. Alieva, V.S. Tkachenko, V.K. Shapovalov, E.A. Bulgakova

North-Caucasus State Technical University, Stavropol

Russian higher education is being integrated into European Higher Education Area. In this article one of the main aspects of development of coordinated and compatible approaches is discussed relevant for identification of competencies of university graduates.

***Keywords:** integration, Common Higher Education Area, subject-specific and generic competencies.*

Об авторах:

АЛИЕВА Людмила Руслановна – доцент, кандидат технических наук, проректор по международным связям, ГОУ ВПО «Северо-Кавказский государственный технический университет» (355029, Ставропольский край, г. Ставрополь, просп. Кулакова, д. 2), e-mail: alieva@ncstu.ru

ТКАЧЕНКО Владимир Сергеевич – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и социальной работы, ГОУ ВПО «Северо-Кавказский государственный технический университет» (355029, Ставропольский край, г. Ставрополь, просп. Кулакова, д. 2), e-mail: tvs4747@mail.ru

ШАПОВАЛОВ Валерий Кириллович – доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой социологии и социальной работы ГОУ ВПО «Северо-Кавказский государственный технический университет» (355029, Ставропольский край, г. Ставрополь, просп. Кулакова, д. 2), e-mail: v_shapovalov@rambler.ru

БУЛГАКОВА Елена Александровна – старший преподаватель кафедры лингвистики, межкультурной коммуникации и туризма, ГОУ ВПО «Северо-Кавказский государственный технический университет» (355029, Ставропольский край, г. Ставрополь, просп. Кулакова, д. 2), e-mail: bulgakova@ncstu.ru