Образование в Уральском регионе: научные основы развития: Тез. докл. II науч.-практ. конф. Екатеринбург, 12–15 марта 2002 г.: В 2 ч. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2002. Ч. 1.

5. *Романцев Г. М., Колобков И. А.* Ремесленное профессиональное образование: первоочередные задачи // Становление и развитие ремесленного профессионального образования в России: Тез. докл. I Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 16–18 дек. 2002 г. / Под. ред. Г. М. Романцева. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2002.

6. *Романцев Г. М., Колобков И. А.* Экономические аспекты возрождения и развития ремесленничества // Проблемы интернационализации образовательных программ подготовки специалистов в сфере экономики для создания сети международных студенческих обменов: Мат-лы конф. Екатеринбург, 23–27 мая 2001 г. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2001.

7. Психолого-педагогическое обеспечение подготовки ремесленников-предпринимателей / Э. Ф. Зеер, В. А. Водеников, Н. А. Доронин, П. Ф. Зеер, И. А. Колобков. Под ред. Э. Ф. Зеера. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф-пед. ун-та, 2001.

8. *Becker O.* Arbeit und seelische Gesundheit. Goettingen: Hogrefe, 1986.

9. *Wacker A., Kolobkowa A.* Einige Selbstkonzeptkomponenten bei Arbeitslosen und Erwerbstatigen – eine Vergleichsstudie //Schriftenrehe der Dokumentation-stelle fur Arbeitslosenforschung. Heft 6. Hannover: Eigendruck, 1997.

Л. Ф. Беликова,
Т. А. Дряхлова

## Социологический анализ взаимных ожиданий работодателей и выпускников ремесленных специальностей

В условиях реального формирования ремесленного образования как новой отрасли профессионального образования, выступающего одним из каналов возрождения ремесленничества, актуализируются социологические исследования этого феномена. Данная проблематика в контексте *всестороннего социологического анализа* связана с фор-

мированием нового предметного поля исследований в рамках региональной социологии и социологии профессий, его тематизации.

Исследовательский интерес к этой проблематике проявили и активно проявляют, в первую очередь, психологи, педагоги, экономисты. Психолого-педагогический подход к исследованию ремесленного образования представлен в работах В. А. Воденикова, Н. А. Доронина, Д. П. Заводчикова, Э. Ф. Зеера, И. А. Колобкова, Г. М. Романцева и др. Экономический подход представляют такие исследователи как Г. В. Астратова, М. И. Гельвановский, А. Г. Мокроносов и др. В отечественной социологии современное ремесленничество как вид профессиональной деятельности и ремесленники как социально-профессиональная группа российского общества пока не становились предметом самостоятельного исследования.

При этом следует отметить активизирующуюся в последние три года исследовательскую деятельность в данном направлении кафедры социологии Российского государственного профессионально-педагогического университета (РГППУ) совместно с институтом ремесленничества РГППУ, в том числе в рамках грантов при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (Т. Л. Александрова, Л. Ф. Беликова и др.).

Наряду с другими видами анализа в рамках комплексного подхода к подобному исследованию возможна реализация актуализирующегося в современном российском образовании компетентностного подхода.

Речь идет о системе, позволяющей достаточно *объективно оценить пригодность каждого индивидуального соискателя будущей деятельности*, а также выработать *четкие критерии качества этой деятельности*, позволяющие будущим работникам осуществлять целенаправленную подготовку для получения необходимого сертификата и признания в этой области.

Данная стратегия предполагает, в свою очередь, необходимость ее соответствующего глубокого методологического обоснования с учетом, с одной стороны, того, что ценность компетенций воспринимается скорее с психологической, нежели с экономической, социологической точек зрения; а с другой стороны, признания того, что пока достаточно сложно оценить уровень *диссонанса* оценок компетенций (как *несоответствий или разрывов* между ожидаемым и воспри-

нимаемым уровнем востребованных компетенций выпускников образовательных учреждений).

Кроме того, социально-личностные, экономические, общенаучные и профессиональные компетенции не только отличаются по своему составу, но связаны с потребностями разных субъектов и для получения объективной оценки требуют различных по содержанию и структуре диагностических процедур, соответствующих техник и технологий.

Так, например, *государство* имеет опыт разработки квалификационных характеристик, т. е. четких перечней знаний и умений, значимых с точки зрения получения диплома о государственной итоговой аттестации, в то время как для *работодателя* большее значение имеют базовые коммуникативные компетенции, информационные компетенции, наличие опыта работы по специальности, наличие рекомендаций.

Сами *выпускники* в ситуации анализа образовательных достижений в большей степени ориентируются на престижность соответствующего диплома, на возможность продолжения образования.

Несмотря на растущий интерес к компетентностному подходу, следует отметить, что он почти не распространен; методологические и теоретические аспекты, процедура внедрения компетентностного подхода в среднее и начальное профессиональное образование недостаточно разработаны. Тем более нет основания говорить о техниках и технологиях профессионального образования, направленных на формирование востребованной работодателем личности и уровня практической профессиональной подготовленности работника на основе компетентностного подхода.

Однако в последнее время механизм и процедуры реализации такого анализа активно разрабатываются в ходе международных проектов, осуществляемых в России программой *Europe Aid*. Начало такой работе было положено проектом *Delphi* I и продолжается в *Delphi* II, который реализуется в пяти российских регионах: Волгограде, Екатеринбурге, Нижнем Тагиле, Воронежской, Новосибирской областях [1]. Особенность предмета проекта заключается в *анализе потребностей в умениях* как начальном этапе более длительного цикла разработки и реализации модульных программ обучения, основанных на компетенциях. Завершается цикл этапом оценки преподавания модулей.

*Компетентность* (от лат. *competens* – соответствующий, способный) – глубокое, доскональное знание существа выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей, а также наличие соответствующих умений и навыков.

Термин «компетентность» описывает сложную систему действий, включающую и умения, и другие компоненты действия, обеспечивающие возможность достигать желаемого результата и соответствовать требованиям общества и отдельных людей. *Компетенцию* можно рассматривать как возможность установления связи между знанием и ситуацией, как способность установить на основании имеющихся знаний определенный алгоритм действий по разрешению проблемной ситуации.

Термины «умение» и «компетенция» не используются как синонимы. *Умения* обеспечивают возможность выполнять сложные двигательные и умственные действия легко, точно, четко, аккуратно, приспосабливаясь к меняющимся условиям жизнедеятельности.

Для компетентности характерно следующее:

1. Она обнаруживается только в реальном действии (на которое влияют мотивы, цели и намерения действующего), совершаемом в определенной ситуации. Внешние требования (социальный контекст ситуации) входят в компетентность наряду с индивидуальными способностями и склонностями.

2. Компетентность включает когнитивные и некогнитивные компоненты (двигательные и умственные навыки, знания, мотивацию, ценностные и эстетические ориентации, установки и прочие социальные поведенческие компоненты), т. е. все то, что может быть мобилизовано для эффективного действия.

3. Компетентности приобретаются и развиваются в течение жизни через действия и взаимодействия в самых разных формальных и неформальных образовательных ситуациях и институтах.

4. Ключевые компетентности существенны для успеха в разнообразных сферах любого человека и общества. Поэтому они нужны каждому человеку и всему социуму. Выделение ключевых компетентностей зависит от ценностей конкретного социума [2, с. 68].

В настоящее время российские работодатели на рынке труда сформулировали *запрос на качества*, которыми должен обладать выпускник образовательного учреждения.

При переводе этого запроса в русло образовательных реалий «*компетентность*» ассоциируется *с успешным поведением в нестандартных ситуациях*, предполагающих неформальное взаимодействие с партнерами, с решением задач высокого уровня неопределенности, с оперированием противоречивой информацией, с динамичными и сложноинтегрированными процессами, управление которыми требует теоретического и практического знания [3, с. 14].

В центре компетентностного подхода лежит понятие *профессиональной компетенциии* как интегральное единство профессиональной компетентности, субъективного опыта и профессиональных качеств работника. Важной составляющей профессиональной компетенции является *система ключевых квалификаций* как «инвариантные требования к профессионалу, универсально работающие в любой профессиональной среде» [3, с. 17]. Ключевые квалификации подразделяются на три группы: *узкопрофессиональные, полипрофессиональные и экстрафункциональные*.

В этом контексте важную роль приобретает установление и поддержание взаимодействия между учебными заведениями и сферой труда, а именно с работодателями, т. е. развитие социального партнерства учебных заведений профессионального образования. Особой областью пересечения интересов учебных заведений профессионального образования и социальных партнеров на рынке труда выступает анализ взаимных ожиданий работодателей и выпускников, анализ потребностей в востребованных на рынке труда компетенциях специалистов.

Подобный анализ потребностей в компетенциях специалистов призван помочь учебным заведениям корректировать содержание программ обучения и требования к достижениям выпускников, что, в свою очередь, делает выпускников востребованными на рынке труда. Это усиливает положение учебного заведения на рынке образовательных услуг, повышая его конкурентоспособность.

С целью апробации возможностей такого анализа весной 2006 г. на базе Уральского техникума ремесленников-предпринимателей (УТРП) кафедрой социологии РГППУ было проведено специальное социологическое исследование. Предметом данного социологического анализа явилось изучение «разрывов» взаимных ожиданий работодателей и выпускников ремесленных специальностей.

Результаты успешного функционирования в последние годы в Екатеринбурге специального учебного заведения для профессионального образования ремесленников-предпринимателей[1] в качестве экспериментальной федеральной площадки показали, что его выпускники обладают полным набором профессиональных компетенций, позволяющих им успешно строить свою профессиональную карьеру в условиях рыночной экономики.

Подготовка ремесленников базируется *на качественно иных образовательных технологиях, педагогических принципах дуального обучения, в целом* – на альтернативной традиционной системе начальной и средней профессиональной подготовки.

Отличительные черты ремесленника-предпринимателя – его профессия, профессиональная квалификация, специальные навыки, орудия труда, обеспечивающие признаки и свойства, характерные только для данного вида ремесленной продукции. Он сам является организатором и исполнителем производственного процесса.

Выпускники ремесленных специальностей умеют осуществлять все виды работ с высоким качеством изготовления продукции технологического процесса по ремесленной профессии; применять в рабо-

---

[1] Так, с 1998 по 2005 г. в Екатеринбурге реализован германо-российский модельный проект «Поддержка ремесел через профессиональное образование». Данный проект проводился в партнерстве с правительством Свердловской области и единственным в стране Российским государственным профессионально-педагогическим университетом (РГППУ). С помощью опытных немецких экспертов и благодаря общим усилиям всех участников данного проекта в Екатеринбургском профессиональном лицее ремесленников-предпринимателей (с 2005 г. – техникуме) удалось создать и отработать модель профессионального образования ремесленников и ремесленников-предпринимателей европейского уровня по трем ремесленным профессиям: столяр, плиточник-мозаичник, маляр-дизайнер. В рамках проекта кроме начального профессионального образования ремесленников успешно осуществляется курс профессионального образования для будущих руководителей (или собственников) ремесленных малых и средних предприятий (МСП). Выпускники третьего курса – ремесленники, рядовые работники ремесленных МСП. Четвертый курс предполагает обучение менеджера по конкретной (одной из вышеназванных трех) профессий – обеспечивает выпускнику уровень среднего профессионального образования. В настоящее время актуальным является признание и утверждение экспериментальных стандартов и учебно-программной документации данного модельного проекта на федеральном уровне, включение группы ремесленных профессий в Перечень учебных профессий и в ЕТКС, что создаст нормативные условия для мультипликации полученных результатов.

те современные технологии выполнения ремесленных работ по профессии; анализировать заказы и консультировать заказчиков (по технологическим, эстетическим, ценовым аспектам); проектировать работы, планировать ход их выполнения, производить калькулирование затрат на выполнение заказов; проводить технико-экономические и бухгалтерские расчеты, рассчитывать и анализировать рентабельность предприятия; проводить маркетинговые исследования по отбору номенклатуры производимых товаров; работать с нормативными документами, регламентирующими деятельность малого предприятия; работать с технической документацией, справочной литературой, применять современные компьютерные методы обработки материалов.

Несмотря на давление обстоятельств, конкуренцию, жесткие формы контроля, ремесленнику-предпринимателю приходится уметь менять позиции видения состояния дел и своих возможностей, отыскивать подходящие идеи и уникальную информацию, обнаруживать новые способы осуществления и развития своих замыслов.

Все эти квалификации ремесленников-предпринимателей обеспечивают их конкурентоспособность на рынке труда, помогают взаимодействовать в профессиональном сообществе и в обществе, в принципе выгодно отличают их от не ремесленников, имеющих узкоспециализированную подготовку.

Однако непрерывно изменяющаяся ситуация на рынке труда, отличительные особенности профессиональных компетенций ремесленников-предпринимателей, их пока неопределенный социально-профессиональный статус – все это осложняет процесс профессионально-производственной адаптации выпускников ремесленных специальностей.

Каждый из них испытывает комплекс внешних и внутренних проблем, связанных с этим процессом: *проблемы нормативно-правового обеспечения ремесленной подготовки* учащихся в техникуме, детерминированные самой практикой становления и развития этой новой отрасли профессионального образования; проблемы *трудоустройства выпускников* (вызываемые зачастую несовпадением требований работодателей и ожиданий выпускников, отсутствием необходимых профессионально-важных навыков, опыта работы, невозможностью профессионального и карьерного роста, разочарованием

в собственной профессии др.); проблемы *производственной адаптации* выпускников на предприятиях города (проблемы профессиональной, социально-психологической, организационной и психофизиологической адаптации) [4].

К тому же существующие стереотипные установки работодателей при подборе кадров не соответствуют реально существующим детерминантам эффективности профессиональной деятельности ремесленников.

В результате выпускники техникума попадают в ситуацию несоответствия своей профессиональной компетентности, составляющей их экономический потенциал на рынке труда, требованиям работодателей, требованиям к рабочему месту, в целом – в ситуацию неготовности работодателей выстраивать нетрадиционные профессиональные отношения с ремесленниками на основе учета самоценности качеств, которыми они обладают. Потому определенная часть выпускников техникума трудоустраивается не по ремесленной специальности, что чревато постепенной потерей их квалификации.

Данная ситуация свойственна в целом современной системе взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг начального профессионального образования (НПО) и среднего профессионального образования (СПО), что приводит к разрыву между государственным образовательным стандартом и потребностями работодателя, связанными с определенным типом и уровнем практической подготовленности работника. Все это позволяет говорить о наличии двойного стандарта: образовательного и профессионального.

Анализ востребованных компетенций, сопряжения двух стандартов (профессионального и образовательного) возможен на основе *компетентностного подхода* при условии заинтересованного взаимодействия субъектов образования и субъектов регионального рынка труда.

С позиций компетентностного подхода основным результатом образовательной деятельности техникума ремесленников-предпринимателей становится формирование специалиста-ремесленника, владеющего определенными компетенциями, составляющими основу его профессионально-личностного потенциала.

В профессиональной деятельности ремесленника-предпринимателя востребованы не столько *узкопрофессиональные квалификации*, сколько *экстрафункциональные и полипрофессиональные*.

Так, Э. Ф. Зеер и его сотрудники выделяют *восемь экстрафункциональных ключевых квалификаций*, приоритетных в подготовке ремесленников и выгодно отличающих их от специалистов-не ремесленников: организованность, предприимчивость и сверхнормативная профессиональная активность, социально-профессиональная мобильность, коммуникативность и способность к кооперации, креативность, эстетическая чувствительность, ручная умелость, специальная компетентность [3, с. 13–14].

*Организованность* – способность управлять своей деятельностью таким образом, чтобы ее результат был максимально эффективен, а сама деятельность осуществлялась рационально, планомерно и упорядоченно.

*Предприимчивость и сверхнормативная профессиональная активность* – способность к проявлению профессионального энтузиазма и инициативы, самостоятельность, склонность действовать на свой страх и риск, готовность работать сверх установленных планов, достижение более высокого уровня отдачи, чем требуется.

*Социально-профессиональная мобильность* – готовность и способность к быстрой смене профессии (переквалификации), выполняемых производственных заданий, рабочих мест, к адаптации к новым социально-экономическим и внутриорганизационным условиям.

*Коммуникативность и способность к кооперации* – способность общаться и сотрудничать в трудовом коллективе. Коммуникативные возможности состоят в умении правильно выражать свои мысли в письменном и устном виде, в обладании навыками делового общения, в умении передавать информацию другим на вербальном и невербальном уровне, в умении слушать и входить в контакт. Способности к кооперации во многом основываются на коммуникативных возможностях личности, но включают помимо этого готовность работать совместно с другими людьми, терпимость к мнению других, дух единой команды, чувство взаимопомощи.

*Креативность* – способность создавать новые, необычные, оригинальные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления. В основе креативности лежат творческий потенциал и способности к творчеству.

*Эстетическая чувствительность* – свойство человека ощущать прекрасное в реальной действительности, художественное воспри-

ятие, ощущение красоты при создании вещей, имеющих художественную ценность.

*Ручная умелость* характеризуется развитым сенсомоторным аппаратом (хорошим глазомером, тактильной чувствительностью, координацией), возможностью к быстрому усвоению новых сенсомоторных навыков и умений.

*Специальная компетентность* – это качество личности, характеризующее уровень знаний, умений и навыков по специальности, а также способности к использованию имеющегося багажа знаний на практике. Специальная компетентность основана на умении решать практические задачи по специальности. К полипрофессиональным ключевым квалификациям отнесены эстетическая чувствительность и креативность.

Все эти квалификации обеспечивают конкурентоспособность современных ремесленников на рынке труда, помогают взаимодействовать в профессиональном сообществе и в обществе.

В проведенном социологическом исследовании нас интересовал анализ диссонанса между ожиданиями выпускников техникума ремесленников-предпринимателей относительно трудоустройства и требованиями работодателей, предъявляемыми к набору их компетенций. Для конкретизации цели были определены следующие задачи.

1. Выявить степень удовлетворенности вчерашних выпускников ремесленных специальностей качеством полученного образования в УТРП.

2. Выявить возможности реализации, применения в работе вчерашними выпускниками полученных в процессе учебы компетенций и навыков.

3. Выявить представления выпускников о наиболее востребованных компетенциях на рынке труда.

4. Определить наиболее востребованные работодателями компетенции ремесленников-предпринимателей на рынке труда.

5. Определить степень удовлетворенности работодателей уровнем сформированных компетенций у выпускников ремесленных специальностей.

*Объектом* социологического анализа выступили выпускники Уральского техникума ремесленников-предпринимателей, закончившие данное образовательное учреждение в январе 2006 г., а также их работодатели – руководители предприятий.

Работодатели представлены индивидуальными предпринимателями (сложный для поиска и налаживания контакта объект) и работниками государственных предприятий, которые охотнее идут навстречу исследователю, особенно если эти предприятия являются базой для прохождения учащимися УТРП производственной практики. Это мужчины в возрасте от 25 до 45 лет, с высшим и средним профессиональным образованием. Всего опрошено 9 работодателей, у которых заняты 15 (из 24) опрошенных выпускников.

Исходя из специфики данного зондажного исследования и численной ограниченности объекта исследования, нами была проведена случайная выборка респондентов методом снежного кома.

Для изучения была выбрана экспериментальная, первая группа выпускников, члены которой получили в техникуме сначала начальное ремесленное образование, а затем среднее профессиональное образование по специальности «менеджер в строительстве». В нее вошли выпускники таких специальностей, как маляр, столяр и плиточник-мозаичник.

Опрошенных респондентов-выпускников условно можно разделить на три группы. В первую группу входят те, кто в ближайшее время будут призваны на службу в армию, потому в большинстве своем они перебиваются временными заработками. Вторая группа – молодые люди, намеревающиеся поступать в вузы, продолжить образование в рамках полученной строительной специальности; они работают по своему профилю, но на более низком квалификационном уровне (в качестве плиточников, а не плиточников-мозаичников). И третья, самая малочисленная группа, – те, кто работают по полученной специальности, набираются опыта и в дальнейшем планируют организовать свою строительную бригаду.

В процессе социологического исследования были реализованы следующие *методы* сбора и обработки социологической информации:

- анализ документов;
- полуформализованное интервью;
- обработка материалов проведенного полуформализованного интервью методом корреляционного сопоставления оценок респондентов некоторых профессионально-важных качеств выпускников-ремесленников (методом ранговой корреляции Спирмена).

Методика полуформализованного интервью была выбрана нами с учетом того, что она дает богатый материал в форме свободной, почти живой речи.

Несмотря на то что данное исследование – зондажное, а анализ полученных результатов носит описательный характер, материалы его имеют определенную научную и прикладную значимость.

В данной работе приведены лишь некоторые выводы, сделанные на основе полученных результатов.

Так, анализ материалов интервью с работодателями позволяет составить представление о ряде наиболее важных требованиях, предъявляемых ими к набору компетенций работника. В число самых главных и часто упоминаемых входят следующие качества: *ответственность*, которая проявляется в дисциплинированности работника, исполнительности и добросовестном отношении к выполняемой работе. Затем востребовано такое качество, как *трудолюбие*, проявляющееся в работоспособности, психологической заинтересованности и высокой мотивации к труду. Только после этого востребованными являются *профессиональные компетенции*, а именно квалификация, знания, грамотность, затем мобильность, инициативность и предприимчивость.

Подобное распределение требований работодателей к компетенциям выпускников можно объяснить, пожалуй, тем, что наиболее важными являются личностные, характерологические качества работников, нежели профессиональные (квалификация, грамотность, знания), которые развиваются в процессе трудовой деятельности. Вот что говорит один из респондентов: «*У меня работали трое, двое из них оказались хорошими работниками, мы сработались* (называет конкретные имена), *а один мне не подошел, работал спустя рукава, хотя парень с руками, но мы же не в детском саду, никого воспитывать не буду, я его уволил*».

Опрошенные работодатели по-разному представляют уровень сформированности компетенций у выпускников УТРП. Однако те, кто сотрудничает с техникумом (предоставляют возможность прохождения производственной практики), считают его более высоким. Из интервью с одним из таких руководителей: «*Наше предприятие* («*Спецстройремонт*») *не первый год сотрудничает с лицеем, мы знаем, что ребята в основном хорошие приходят, кто лучше, кто хуже. Лучших оставляем у себя*».

Полученные данные о наборе наиболее востребованных компетенций во многом подтверждают данные, полученные ранее в результате проводившихся психологических исследований [5, с.10].

Все работодатели отмечают высокий, соответствующий требованиям производства *уровень компетентности* работников, что подтверждается следующими оценками работодателей в процессе интервью:

• «*Парни с руками оказались, в принципе грамотные, легко все схватывают, поручаю я им то, в чем уверен, они хорошо справятся. Сейчас профессионализм растет, доверяю делать больше*».

• «*Они подходят мне как работники, устраивают профессиональные качества, в сроки укладываются, пока работу до ума не доведут, не прекратят, неважно, который час уже. Мне нравится такое старание*».

Работодатели также отмечают преимущественные качества выпускников: хорошую адаптацию на рабочем месте, умение работать с технической документацией, знание требований, предъявляемых к качеству результата труда, а также дисциплинированность, ответственность, аккуратность, эмоциональную устойчивость, культуру общения.

Соответственно почти все работодатели полностью удовлетворены компетентностями работников-ремесленников: «*…мы ими довольны, парни – работники толковые*». К таким же выводам приходили исследователи в результате проводившихся педагогических исследований в УТРП [6, с. 102]. Однако в некоторых случаях, при работе по смежным специальностям, отмечается недостаточная удовлетворенность работодателя компетенциями выпускника УТРП:

• «*Он сам понимает, что ему надо дальше учиться технике, качество у него хорошее, старательный…*».

• «*Даю работу, с которой он справляется, пока он готовит фоны, потом посмотрим, может, доверю ему растушевку … когда руку набьет…*».

При этом работодатели часто отмечают более высокий уровень сформированности компетентности выпускников УТРП в сравнении с выпускниками других учебных заведений:

• «*Ребята более грамотные, владеют сложными технологиями, общительные, сообразительные…*».

• «*Да, разница чувствуется сильно, эти более способные, самостоятельные, задание даешь, изредка поглядываешь, все делают как надо. Поначалу медленно делали, но хорошо, сейчас все оперативнее*».

• «*Да, они гораздо грамотнее по сравнению с другими новичками, ну если с опытными малярами не сравнивать, конечно*».

В тех же случаях, когда выпускники работают не по специальности или по смежной специальности, имеют временную работу, когда у них нет условий реализовать все полученные компетенции, работодатели не отмечают особых отличий от других выпускников. Эти оценки выразились в следующих фразах:

• «*Да нет, такой же уровень, к тому же он не по специальности. Я даже не знал, что у него техникум какой-то особенный*».

• «*У них больше общих сведений, поумнее ребята, а по работе в принципе такие же, как и другие ...*».

В ходе проведения интервью *выпускникам* УТРП были заданы вопросы об ожидаемых требованиях к работникам до трудоустройства и представлениях о востребованных качествах после трудоустройства. Был получен следующий ряд представлений о требованиях работодателей к компетенциям работников (по частоте упоминаний):

• *ответственность*, которая проявляется в дисциплинированности работника, исполнительности и добросовестном отношении к выполняемой работе;

• *трудолюбие*, проявляющееся в работоспособности, психологической заинтересованности и высокой мотивации к труду;

• *профессионализм*, заключающийся в квалификации, грамотности и знании дела;

• *качество работы*, в которое входит владение техничностью, скорость и аккуратность при выполнении работы.

Как мы видим, ожидания во многом совпадают с реальными требованиями работодателя. Это можно объяснить тем, что на представления выпускников в большой степени повлияли требования, которые предъявлялись к набору их компетенций во время прохождения производственной практики: «*Я примерно знал, что от нас хотят, так как у нас была практика на этом предприятии еще во время учебы. Исполнительность нужна была и трудолюбие, интерес к делу*».

При этом стоит отметить, что выпускники большее значение придают профессионализму, квалификации, а работодатели уверены, что эти компетенции приходят с опытом. Кроме того, выпускники выделили гораздо больше требований, которые они ожидали от работодателей, чем высказали сами работодатели.

Это можно объяснить замалчиванием работодателями некоторых условий труда (например, низкой заработной платы) или преувеличени-

ем выпускниками значимости ряда второстепенных, на взгляд работодателей, требований. К ним относятся самостоятельность, обучаемость, коммуникабельность, престижность образовательного учреждения.

Также причиной определенного разрыва представлениий воспитанников и реальных требований работодателей может послужить тот факт, что зачастую выпускники работают ниже своей квалификации, им хотелось бы реализоваться на более высоком уровне, поэтому они наиболее требовательны к собственным компетенциям.

Выпускники в целом высоко оценивают степень профессиональных компетенций, сформированных за время учебы в УТРП:

• «*Мне все пригодилось из того, чему нас учили. Хотя было много лишнего, для общего развития*».

• «*Да, доволен вполне, но хочу дальше продолжать свое образование, поступать в строительный институт. Потому что без высшего образования сейчас сложно, на тебя как-то смотрят не так*».

• «*Для работы многое нужным оказалось, я потом жалел, что определенные вещи не особо старался учить*».

Однако отмечается необходимость переквалификации, переподготовки: «*Как сказать, оно хорошо для техникума, а для работы пришлось по новой учиться, особенно пригождаются инженерные знания, менеджмент, потом на месте уже ориентируешься*».

Встречались и критические высказывания: «*Ничего плохого сказать не могу, но я там научился самому основному на уровне, ну как кисть держать, а всему остальному я сам учился. Там в обучении замкнутый круг, движения нет, развития личности, для меня, по крайней мере, никаких новых технологий*. Эту неудовлетворенность подготовкой можно частично объяснить тем, что выпускник работает по смежной специальности.

Возможности реализации в работе полученных выпускниками компетенций во многом зависят от успешности трудоустройства. Так, оценки соответствия полученных компетенций характеру выполняемой работы выпускников – работников как государственных предприятий, так и частных фирм, в основном совпадали. Хотя удовлетворенность выпускников, работающих на государственных предприятиях, выше, чем у выпускников, устроившихся на работу в частные фирмы. Возможно, это происходит из-за завышенных требований к работникам на частных предприятиях, в чем находит косвенное от-

ражение неудовлетворенность их руководителей уровнем сформированных компетенций выпускников.

В целом требования работодателей и ожидания выпускников на предмет востребованных компетенций отличаются лишь по отдельным позициям, что можно объяснить результатом формирования представлений о требованиях работодателей у большинства выпускников во время прохождения производственной практики. Именно этот фактор (опрос в качестве респондентов руководителей предприятий – баз производственной практики) во многом объясняет отсутствие значительного диссонанса ожиданий, который наличествует в ситуациях первичного трудоустройства выпускников на незнакомых предприятиях.

Среди названных работодателями компетенций самими важными являются трудолюбие, проявляющееся в работоспособности, психологической заинтересованности и высокой мотивации к труду, ответственность, которая проявляется в дисциплинированности работника, исполнительности и добросовестном отношении к выполняемой работе (см. таблицу).

Компетенции в оценках работодателей и выпускников
(средние оценки в баллах)

| № | Компетенция | Показатель | Оценка уровня компетенции | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Вып | Ранг 1 | Работодатели | Ранг 2 | Разность |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Организованность | Дисциплинированность, рациональное и точное выполнение работы, аккуратность, тщательное выполнение заданий, самоконтроль | 9,2 | 3 | 9,1 | 3 | 0 |
| 2 | Сверхнормативная активность | Предприимчивость, инициативность, работоспособность, трудолюбие | 7,8 | 7 | 9,5 | 1 | 6 |
| 3 | Профессиональная мобильность | Готовность к переквалификации, самостоятельность, умение принимать решения на свой страх и риск | 6,8 | 8 | 4,2 | 8 | 0 |

Окончание таблицы

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Коммуникативность | Умение грамотно, выразительно и эффективно общаться с коллегами и руководством, обосновывать свои высказывания, входить в контакт с незнакомыми людьми | 9,8 | 1 | 9,2 | 2 | –1 |
| 5 | Креативность | Творческий подход к делу, стремление к инновациям, внедрение новых знаний и умений | 8,8 | 5 | 5,0 | 7 | –2 |
| 6 | Эстетическая чувствительность | Умение рисовать, изображать объекты эстетически привлекательно, умение оформить свое рабочее место, дизайнерские навыки, чувство стиля | 8,5 | 6 | 5,1 | 6 | 0 |
| 7 | Ручная умелость | Быстрое осваивание операций, хорошая координация движений, обладание чувствительностью пальцев | 9,7 | 2 | 8,8 | 4 | –2 |
| 8 | Специальная компетенция | Умение различать угол наклона, расстояние, длину, ширину, объем и т. п. | 9,1 | 4 | 8,5 | 5 | –1 |

Для обработки средних значений мы использовали коэффициент ранговой корреляции $P = 1 – 6\Sigma d^2/(n^3 – n)$. При этом $d$ – разность рангов; $n$ – общее число рангов; $\Sigma d^2$ – сумма квадратов разницы рангов.

Таким образом, в соответствии с полученными значениями мы имеем: $P = 1 – 6 \cdot 46/(512 – 8) = 1 – 276/504 = 1 – 0,5 = 0,5$.

Согласно выясненному значению коэффициента можно заключить, что оценки компетенций в среднем схожи в обеих группах: работодателей и выпускников.

Выпускники же отмечают коммуникабельность, самостоятельность и предприимчивость. И работодатели, и выпускники выделяют значимость профессионализма и качества работы.

Интересно заметить, что работодатели значительно выше оценивают сверхнормативную активность своих работников – бывших выпускников, чем они оценивают ее сами. Это может свидетельствовать о более высоком уровне подготовленности и желании реализовываться в профессиональной деятельности.

С другой стороны, выпускники большее значение уделяют профессионализму, квалификации, а работодатели уверены, что эти компетенции приходят с опытом. При этом выпускники в целом критичней оценивают уровень своей компетентности, чем их работодатели.

Низкую оценку получили такие компетенции, как профессиональная мобильность, креативность и эстетическая чувствительность. Это может быть следствием того, что в ряде случаев работодатели не могли оценить данные компетенции ремесленников, так как выпускники техникума могут не иметь возможности реализовать весь набор сформированных компетенций, например, в случае трудоустройства не по специальности или ниже уровня полученной квалификации. Тем самым подтвердилась гипотеза о первостепенной востребованности работодателями экстрафункциональных и полипрофессиональных компетенций.

При всем этом рассогласование рынка образовательных услуг и рынка труда для выпускников ремесленных специальностей очевидно. Оно выражается в неспособности работодателей принять молодых специалистов, трудоустроить их *в полном соответствии с их специальностью* (менеджер в строительстве) и набором их компетенций. Уровень трудоустройства выпускников УТРП в своей строительно-ремесленной сфере очень высок и практически минимален уровень их профессиональной реализации в качестве менеджера в строительстве, где реализоваться в полной мере по своей специальности они могут лишь после продолжительного срока работы ниже полученной квалификации: получение данной должности является закономерным следствием карьерного роста специалиста.

Несмотря на высокий профессионализм и мотивацию к труду в рамках полученной профессии, выпускники УТРП обладают пока низкой конкурентоспособностью на рынке труда (в силу их более высокой квалификации по сравнению с требуемой работодателями), а после

трудоустройства подвергаются серьезной опасности постепенной потери своей квалификации из-за неадекватного содержания труда.

Проведенное исследование позволяет спроецировать полученную информацию на содержание обучения. Так с точки зрения формирования востребованных компетенций выпускников, повышения качества и эффективности деятельности учебного заведения просматривается необходимость:

- усиления практического компонента обучения;
- совершенствования коммуникативных навыков;
- повышения чувства ответственности за качество выполняемой работы;
- развития умений работать в команде.

Возможным вариантом в развитии ремесленничества может быть *организация предприятий на основе интеграции усилий* администраций муниципальных образований, учебных заведений и частного бизнеса, где выпускники образовательных учреждений ремесленного типа смогут пройти необходимую адаптацию и максимально реализовать свои компетенции и профессиональные ожидания.

Это в свою очередь потребует:

- внесения корректив в реализуемые курсы в части формируемых в их рамках компетенций,
- дополнения курсов новыми разделами,
- в отдельных случаях – введения новых дисциплин.

В ситуации стабильного состояния экономики названные противоречия могут быть разрешены координацией:

- между требованиями к рабочим местам и качеством услуг профессионального образования;
- между потребностями человека в развитии профессионализма и качеством образовательных услуг профессионального образования;
- между профессиональной компетентностью человека и требованиями к рабочим местам.

При этом следует иметь в виду вполне прогнозируемое различие в требованиях к объему функций, знаний, умений и качеств специалистов на малых, средних и крупных предприятиях. Результаты исследований, проведенных в последние годы в различных сферах экономики, показывают, что на малых и средних предприятиях функции

специалистов укрупняются (интегрируются), в то время как на крупных предприятиях наблюдается их растущая специализация. Одновременно малые и средние предприятия придают больше значения личным качествам специалистов, чем крупные.

В целом очевидно, что качество подготовки работника было бы еще лучше, если бы его общеобразовательная подготовка была направлена на формирование тех же ключевых квалификаций, которые являются целью профессиональной подготовки. Другими словами, общеобразовательная и профессиональная подготовка должны иметь единую цель, сформулированную в виде *общего перечня ключевых квалификаций, востребованных на современном рынке труда*.

В конечном счете это дает возможность устранить разрыв между потребностями в компетенциях выпускников и их предложением.

## Литература

1. *Олейников О. Н., Муравьева А. А., Коновалова Ю. В.* Анализ потребности в умениях: Методическое пособие. М.: Альфа-М., 2005.

2. Стратегия модернизации содержания общего образования: Материалы для разработки документов по обновлению образования / Под ред. А. А. Пинского. М.: Канон, 2003.

3. *Зеер Э. Ф.* Профессиональное образование ремесленников-предпринимателей // В помощь преподавателю. Челябинск: Юж.-Урал. науч.-образов. центр РАО, Челяб. гос. ун-т, 2001.

4. *Беликова Л. Ф.* Социологическая диагностика проблем социально-профессиональной адаптации выпускников ремесленных специальностей // Сб. науч. ст. / Под ред. Т. Л. Александровой. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005.

5. *Зеер Э. Ф.* Теоретико-методологические основы подготовки ремесленников-предпринимателей: Монография. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2004.

6. *Доронин Н. А., Таршис Т. А.* Управление качеством профессионального образования по интегрированным образовательным программам начального и среднего профессионального образования // Социально-организационные основы развития ремесленничества в России: Сб. науч. ст. Екатеринбург.: Изд-во Рос. гос. проф. – пед. ун-та, 2005.