

- поведенческий;
- эмоциональный.

Когнитивный компонент образа карьеры, включает в себя основные знания личности о собственной карьере. Этот компонент содержит в себе те знания личности о карьере, которые у него есть на данный момент. Например: карьерные цели, карьерные планы, характеристики образа карьеры и т.д.

Поведенческий компонент включает в себя 1) реальные действия; 2) готовность к действию; 3) поведение в целом и 4) саморегуляцию поведения. Одним словом можно сказать, что поведенческий компонент включает в себя средства и способы построения карьеры. Содержательно данный компонент представлен стратегиями построения профессиональной карьеры. На наш взгляд данный компонент является наименее изученным.

Эмоциональный компонент выражается в эмоциональной оценке содержания образа карьеры. Она может быть негативной, позитивной и нейтральной, т.е. не вызывать никаких ярких эмоций.

Образ карьеры формируется на широкой когнитивной основе, которая включает в себя запоминание и фиксируемые в представлениях визуальные картины, а так же представления, создаваемые воображением. Так, при сходстве объекта и функций образ будущей карьеры отличается от идеала карьеры и образа карьерного пути особенностями формирования и содержания. Образ карьеры отражает желательную и приемлемую карьеру, а идеал - наилучшую, программу-максимум. При условии планирования карьеры образ будущей карьеры создаётся целенаправленно, он всегда осознан и в той или иной мере реалистичен (реальные цели), содержит средства достижения пунктов планирования.

*О.В. Первозова,*

*Русско-Британский институт управления, Челябинск*

### **Перманентная практическая подготовка как педагогическое условие повышения конкурентоспособности будущих менеджеров в развивающем образовательно-профессиональном пространстве**

Одна из задач современных вузов является подготовка компетентного, конкурентоспособного специалиста, готового отвечать изменениям, происходящим на рынке труда. Конкурентоспособность будущих менеджеров оп-

ределяется требованиями рынка и требованиями работодателей, которых, в первую очередь, волнует качество подготовки специалистов [7]. При этом под *качеством подготовки* мы понимаем *оценку уровня сформированности профессиональной компетентности* как на основе усвоенных знаний в ходе *теоретического*, так и на основе освоенных способов деятельности в ходе *профессиональной практической подготовки*. Поэтому основное **противоречие** организации образовательно-профессионального пространства заключается в отсутствии баланса между практической и теоретической подготовкой будущих менеджеров. Это трансформируется в частные **противоречия** выражающееся несоответствии сложившихся, традиционных форм обучения и потенциалом инновационных форм, методов и средств, которые сами по себе могут рассматриваться как конкурентное преимущество, в том числе, с точки зрения качества образования, а также в дискретном характере *практической подготовки*.

Подробно остановимся на втором частном противоречии. Существующее на сегодняшний день одностороннее движение «теория – практика» не обеспечивает подготовку выпускника в соответствии с требованиями социального заказа. Восходящее «инверсионное» движение от сознания (теоретического мышления) к практике (действию) с помощью мышления обогащает практическую деятельность и формирует новые качества личности. Как только практика осваивается, она способствует развитию теории. Понимание глубины теории происходит именно после ее практического освоения, вызывая потребность в получении новых знаний [6].

*Практическая деятельность* формирует и развивает конкурентно необходимые знания, умения, навыки и компетенции будущих менеджеров, делает их конкурентоспособными личностями и специалистами. Практическая деятельность формирует познавательную активность, осознание необходимости саморазвития, преобразование внутреннего мира и способности для реальной профессиональной деятельности.

*Профессиональная деятельность* представляет собой выполнение *специальной работы на основании совокупности общих и специальных знаний и умений*, полученной путём профессионального обучения, а также профессионального и социального опыта личности специалиста. Практика, как деятельность позволяет студентам «попробовать специальность» (будущую профессию) на свои силы, знания, умения, навыки и способности. Следовательно, профессия будущего менеджера становится способом соединения субъекта обучения с реальными условиями практической деятельности. Отсюда *практическая подготовка становится моделью трансформации полу-*

*ченных теоретических знаний на условия реальной профессиональной действительности, в рамках которой осуществляется интеграция профессионально значимых личностных качеств.*

С позиции компетентно-контекстного подхода, формирование профессиональных компетенций представляет собой личностно-деятельностную ориентацию студента на будущую профессиональную деятельность. Важно подчеркнуть, что *за формирование профессиональных компетенций не может отвечать только теоретическое обучение*, т.к. сформированные компетенции – это также результат практико-ориентированных форм организации обучения. Обучение действием и проживание личностного профессионального становления подтверждают актуальность принципа «теория – практика – теория», предложенного Л.В. Львовым [6], и определяют структуру образовательного пространства в виде совокупности педагогических условий (Э.Ф. Зеер) [3].

В настоящее время *конкурентоспособность* на рынке труда следует понимать как *соответствие профессиональной подготовки выпускников требованиям работодателей*. К основным требованиям профессиональных характеристик работодателя относят такие, как: творческая активность, инициативность, знание новейших технологий, способность применять знания на практике [5]. Также ценятся такие качества как мобильность, способность быстрой адаптации к динамике изменений во внешней среде. Мы видим, что работодатель стремится принимать на работу партнёра, уже способного и готового реализовывать замыслы руководителей предприятий и организаций [1].

Практико-ориентированное обучение становится условием, необходимым для их закрепления. Практика содержит личностно-смысловое преимущество в процессе освоения студентом основных видов профессиональной деятельности[2]. Соответственно, личностный опыт выступает не только как компонент содержания образования, но и как педагогическая цель современного образовательного процесса.

Идея практической направленности обучения не нова. Следует обратить внимание на истоки практико-ориентированной направленности образования в России. Педагоги-гуманисты предлагали учить детей труду. Э. Роттердамский писал: «...это не только полезно само по себе, но и может пригодиться в будущем, учитывая превратности судьбы человека» [5]. В эпоху Просвещения Ж.-Ж. Руссо указал на большое значение в воспитании человека опыта, который приобретается им в процессе взаимодействия с вещами. В России в этот период М.В. Ломоносов писал о необходимости

включения в процесс обучения практики: опытной проверки результатов, практических занятий, наблюдения. «Из наблюдений устанавливать теорию, через теорию исправлять наблюдения – есть лучший всех способ к изысканию правды» [5].

С точки зрения компетентностно-контекстного подхода практико-ориентированное обучение представляется актуальным в связи с тем, что *практика становится основным резервом формирования внутренней положительной мотивации на развитие профессиональной компетентности, самосовершенствования, активизирует познавательную, учебную и социально значимую деятельность*[2].

Практико-ориентированное обучение понимается как ведущий механизм вхождения личности в трудовую деятельность, позволяет самим студентам осознать степень своей мотивации и готовности к профессиональному труду [1]. Для современного специалиста в новых социально-экономических условиях трудовых отношений важен не столько факт обладания суммой знаний и умений, сколько способность к реализации этой суммы в практической деятельности [4]. О необходимости осознания будущими специалистами повышения своей конкурентоспособности на рынке труда, связанной с высоким профессионализмом, нравственностью, инициативностью, плодотворным творческим трудом, заявляют В.А. Сластёнин и Д.В. Чернилевский [6]. В практическом освоении предмета формируется личностная активность, направленность к реализации своих возможностей.

Выше изложенный анализ позволил сформулировать следующее утверждение: *практико-ориентированное обучение будет повышать конкурентоспособность будущих менеджеров, если практическая подготовка будет перманентной*. Это утверждение мы будем рассматривать как педагогическое условие в формировании и повышении конкурентоспособности будущих менеджеров. Под педагогическим условием мы вслед за Е.В. Яковлевым понимаем совокупность мер педагогического процесса, направленную на повышение его эффективности [8].

*Перманентность* (от лат. *permanens*) – постоянный непрерывный (Словарь иностранных слов, 2006) – это характеристика практико-ориентированной обучающей деятельности, отвечающая требованиям современной образовательной парадигмы в системе модернизации профессионального высшего образования.

Понятие перманентность тесно связано с понятием качества образования, т.к. знания и умения студентов становятся не конечным результатом

обучения, а промежуточным или опосредованным результатом. Конечные компетенции формируются в профессиональной деятельности именно в практической подготовке.

Кроме того перманентность соответствует установленному принципу непрерывной связи теоретического обучения с практикой в их прямой и инверсионной зависимости «теория – практика – теория» [7].

В рамках данной статьи более подробно остановимся на необходимости реализации перманентности (непрерывности) практического обучения будущих менеджеров как условия достижения более высокого уровня конкурентоспособности.

Остановимся на факторах, детерминирующих перманентность практической подготовки и подтверждающих ее *актуальность*.

1. При поступлении на работу профессиональные возможности менеджеров оцениваются непосредственно работодателем, который воспринимает менеджера-бакалавра как лицо с незаконченным высшим образованием. В соответствии со стандартом третьего поколения бакалавр стоит на первой ступени профессиональной подготовки и по уровню образования уступает специалисту и магистру. Уровень бакалавриата обеспечивает менеджеров-выпускников общекультурным компонентом профессионального образования, а также ориентировочной основой действий в будущей профессиональной сфере [4]. Именно поэтому практико-ориентированная составляющая подготовки становится наиболее значимой для менеджера.

2. Модернизированное понимание перманентной практической подготовки требует серьезного анализа в рамках компетентностно-контекстного подхода с учётом принципа «теория – практика – теория». Перманентная практика лежит в основе эффективности и качества педагогического процесса современного образования, является неотъемлемой частью модели формирования конкурентоспособного специалиста.

3. Перманентная практика как форма профессионального обучения основывается на теоретических знаниях и умениях студентов, опирается на их эмпирический, аксиологический опыт освоения профессиональной действительности. Перманентность обеспечивает закономерность и интегративность развития профессиональных компетенций в процессе овладения способами профессиональной деятельности.

4. Специфика перманентной практической подготовки заключается в том, что студенты имеют возможность с первого года обучения отслеживать свои профессиональные способности и возможности, формировать мотивацию профессионального освоения специальности, отслеживать ди-

намику формирования практических навыков и компетенций. Это позволит будущим менеджерам формировать такие профессионально важные качества, как: самооценка, самоанализ, самодисциплина, самомотивация, самоорганизация, саморазвитие, самоактуализация.

5. Перманентность становится доминирующим признаком практической профессиональной подготовки конкурентоспособного менеджера – выпускника. Причина тому – новые требования к специалистам, выходящим на рынок труда. Перманентность практики устанавливает прямую зависимость: в общетеоретическом обучении активизируются знания и умения студентов, в практическом обучении организуется включение студентов в решение реальных производственных задач, в ходе которых у них развиваются многие профессионально значимые качества, характеризующиеся как компетентность.

6. Перманентность практической подготовки способствует разрешению противоречия между имеющимся уровнем сформированности общетеоретических профессиональных знаний и умений и необходимостью перевести их на уровень компетенций.

7. Перманентность практической подготовки позволяет на самой ранней стадии профессионального обучения студентов выявлять:

- уровень сформированности общетеоретических представлений о будущей профессиональной деятельности,
- уровень сформированности практических способностей в ходе образовательного процесса,
- уровень готовности студента к реальной профессиональной деятельности, готовности решать производственные и другие проблемы,
- способности и возможности студента адаптировано применять на практике теоретические знания, умения, навыки,
- способность взаимодействовать с преподавателем в соответствии с логикой практического обучения (решать ситуативные проблемы содержательного и процессуального характера),
- способность студента к осуществлению самоанализа результативности практического обучения и динамики развития личной профессиональной компетентности.

Реализации этих требований способствует компетентностно-контекстный подход, в рамках которого формируется компетентностная модель подготовки специалистов, которая не удаляет теоретическую основу подготовки специалистов, а ставит во главу угла междисциплинарные, интегрированные требования к конечному результату образовательного

процесса. Компетентностно-контекстный подход, таким образом, показывает ориентиры на новое видение целей и результатов образовательного процесса будущих менеджеров. *Перманентность практического обучения* в рамках данного подхода является условием достижения нового качества практико-ориентированного образования.

*Перманентность практического обучения* не умаляет традиционного значения приобретаемых теоретических знаний, умений и навыков в процессе теоретического обучения, но открывает перспективы для улучшения качества подготовки будущих менеджеров путём установления обратной связи специалиста с рынком труда, конкретизирует учебные цели и активизирует технологию образовательного процесса, формируют профессиональную мотивацию.

Подчинение модернизированного образования приоритетам производственных задач обусловило создание новой модели образования, построенной на основе компетентностно-контекстного подхода. Эта тенденция актуализировала новое понимание практико-ориентированного обучения и обосновала востребованность его перманентности (непрерывности), что позволило перевести профессиональные знания, умения и навыки на уровень профессиональной компетентности [2].

Перманентность как критерий практической подготовки заложена в основных принципах организации практики ГОС ВПО: *организация всех видов практик должна быть направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения студентами профессиональной деятельностью в соответствии с требованиями к уровню подготовки выпускника...перечень учебных практик, являющихся продолжением учебных дисциплин, определяется вузом.*

*Перманентная практическая подготовка будущих менеджеров обеспечивает полноценную реализацию профессиональных знаний, умений и навыков, формирует базовые и ключевые компетенции и становится исходной предпосылкой к успешной профессиональной деятельности, развивая профессиональную мотивацию, что, в свою очередь, предопределяет их конкурентоспособность.*

Мы полагаем, что это достижимо при выполнении следующих требований:

1. Максимальное расширение периода практического обучения, начиная с первого курса. Существующая система перманентной практической подготовки существует, как правило, в вузах со второго курса. Мы предлагаем начинать практико-ориентированное обучение с первого курса.

2. Обеспечение профессиональной направленности путем синхронизации профессионального обучения и будущей деятельности. Профессиональные мотивы формируются у студентов не сразу, сначала идёт формирование мотивов достижения, обучения, усвоения знаний. Мы предлагаем формировать профессиональные мотивы как ведущие. Тогда у студентов уже с первого курса появляется профессиональный интерес, который может быть достигнут только на практике через собственный опыт и осмысление.

3. Перманентная практическая подготовка и профессиональная направленность будет эффективно формироваться, если инновационные формы, методы и средства практического менеджмента будут адаптированы к образовательному процессу, тогда они будут ассоциироваться в сознании студентов с профессиональной деятельностью, а не как чисто учебные.

Таким образом, использование перманентной практической подготовки в обучении будущих менеджеров способствует формированию их профессиональной готовности к реальной деятельности и направлено на цель повышения их конкурентоспособности. Перманентность практической подготовки обеспечивает её комплексный характер, т.к. студент за годы обучения выполняет все виды деятельности менеджера организации. Следовательно, перманентная практическая подготовка выполняет ряд наиболее важных функций в становлении профессиональных компетенций студента, а именно: обучающую, адаптационную, развивающую, воспитывающую, диагностическую.

#### *Литература*

1. Елагина Л.В., Рындак В.Г. Как обеспечить формирование профессиональной компетентности будущего специалиста // Среднее профессиональное образование, 2008, № 6.

2. Емельянова М.С. Как подготовить конкурентоспособного выпускника // Среднее профессиональное образование, 2008, № 6.

3. Зеер Э.Ф. Психология развивающегося профессионально-образовательного пространства человека: коллект. Монография / под ред. Э.Ф. Зеера. – Екатеринбург: РГППУ, 2008. – 239с.

4. Кирилюк О.М. Формирование конкурентоспособного выпускника вуза // Ректор вуза, 2008, № 1.

5. Краевский В.В. Общие основы педагогики: учебное пособие для студентов и аспирантов педвузов. – М.: Эксмо, 2002. – 456с.

6. Львов Л.В. Компетентностно-контекстная система подготовки специалистов с оперативным характером профессиональной деятельности: Монография. - М.: СГУ, 2009. – 286с.

7. Манюкова В.Н., Кузьмина О.В. Проблемы профессиональной подготовки специалиста в современных социально-экономических условиях // Среднее профессиональное образование, 2009, № 2.

8. Яковлев Е.В. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. – М.: ВЛАДОС, 2006. – 239с.

*Т.В. Пищулина,*

*Троицкий филиал Челябинского государственного университета,  
Троицк*

## **Модель личности студента ориентированного на непрерывное профессиональное образование**

Непрерывное профессиональное образование является основным требованием сегодняшнего времени – условием выживания специалиста на рынке труда. Однако процессы подготовки специалистов к непрерывному профессиональному образованию тормозятся из-за недостаточного осознания значимости самоорганизационных начал развития личности и, как следствие, важности активизации этих процессов. В связи с этим воспитание студентов как субъектов своего профессионального становления является одной из наиболее важных задач современного высшего образования.

Следует заметить, что рассматриваемый процесс сложен и многоаспектен, что делает невозможным его непосредственное рассмотрение без соответственных упрощений и ограничений. Поэтому возникает необходимость построения модели личности студента, готового включиться в систему непрерывного профессионального образования на субъектной основе.

Рассматривая в работе *модель* как информационный эквивалент реального объекта, созданный для оптимизации педагогических аспектов рассматриваемой проблемы, мы при построении модели используем компетентностный подход.

Первые работы, в рассматриваемом направлении появились в зарубежной науке во второй половине XX века. В основе их лежат различные понятия: ключевые квалификации (Германия), базовые навыки (Дания), ключевые навыки (Великобритания). Анализ предлагаемых структур показывает, что одни из них относятся к компетентности – широкой общеобразовательной, политехнической и метакультурной осведомленности, другие обозначают способности в области выполнения широкого спектра обобщенных действий – компетенций, третьи характеризуют социально-профессиональные качества обучаемых и работников.