

## ПРОФИЛЬ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ КАК ОТРАЖЕНИЕ ЗАПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

© 2023

Голуб Г.Б.<sup>1</sup>, Прудникова В.А.<sup>1</sup>, Фишман Л.И.<sup>2,1</sup>, Фишман И.С.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Самарский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации (г. Самара, Российская Федерация)

<sup>2</sup>Самарский государственный социально-педагогический университет (г. Самара, Российская Федерация)

*Аннотация.* В данной статье рассматриваются результаты изучения запросов работодателей отрасли общего образования на содержание и уровень сформированности различных аспектов универсальных компетенций педагогов начальных классов. Представлена методология и описан инструмент построения профиля универсальных компетенций выпускников системы среднего профессионального образования (СПО), который может быть использован на уровне региональной системы СПО с последующей постановкой перед профессиональными образовательными организациями (ПОО), реализующими те или иные программы СПО, конкретных задач по формированию общих компетенций обучающихся. Инструмент также может быть использован на уровне ПОО для уточнения запросов работодателей, представляющих организации-партнеры. Приведены результаты эмпирического исследования, позволившего построить профиль универсальных компетенций педагогов со средним профессиональным образованием, который может использоваться ПОО для планирования работы по формированию общих компетенций обучающихся по соответствующей программе. Выявлено, что для работодателей в сфере общего образования главной функцией универсальных компетенций является то, что универсальные способы деятельности становятся базой для освоения профессиональных способов деятельности, работодатели редко допускают ситуации, требующие непосредственного обращения к универсальным способам деятельности. Сделан вывод о необходимости конкретизировать требования ФГОС СПО к общим компетенциям обучающихся по разным программам на основе запросов работодателей, получая специфичный перечень планируемых образовательных результатов этого вида для каждой программы или группы родственных программ.

*Ключевые слова:* среднее профессиональное образование; профиль компетенций; профиль универсальных компетенций; запросы работодателей; компетенция решения проблем; информационная компетенция; коммуникативная компетенция.

## THE PROFILE OF KEY COMPETENCIES OF TEACHERS WITH VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING AS A REFLECTION OF EMPLOYERS' REQUESTS

© 2023

Golub G.B.<sup>1</sup>, Prudnikova V.A.<sup>1</sup>, Fishman L.I.<sup>2,1</sup>, Fishman I.S.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Samara Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration  
(Samara, Russian Federation)

<sup>2</sup>Samara State University of Social Sciences and Education (Samara, Russian Federation)

*Abstract.* The article looks at the results of recent research dealing with the requests of employers in the general education sector for the content and level of formation of various aspects of the key competencies of primary school teachers. The article represents methodology and a tool for building up a profile of key competencies of graduates of the system of vocational education and training. The tool can be used at the level of the regional system of vocational education followed by setting specific tasks for the formation of key students' competencies before professional educational organizations implementing certain vocational programs. The tool can also be used at the professional educational level to refine requests from employers representing partner organizations. The results of an empirical study are presented, which made it possible to build a profile of the key competencies of teachers with vocational education, which can be used by professional educational organizations for planning the work on the formation of students' key competencies in the corresponding program. It is revealed that the main function of universal competencies, for employers in the field of general education, lies in the fact that universal ways of activity become the basis for mastering professional activity, though employers rarely allow situations requiring direct access to universal ways of activity. The findings suggest that it is necessary to specify the requirements of the Federal State Educational Standards for the key competencies of vocational education and training students in different programs based on the requests of employers, obtaining a specific list of planned educational results of this type for each program or group of related programs.

*Keywords:* vocational education and training; competency profile; profile of key competencies; requests from employers; problem solving competence; information competence; communicative competence.

### Постановка проблемы

В условиях все более усиливающейся неопределенности и нестабильности социально-экономической сферы происходят существенные изменения на

рынке труда, которые отражаются и на процессе трудовой адаптации молодежи. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-п утверждена Долгосрочная программа со-

действия занятости молодежи на период до 2030 года, в которой, в частности, фиксируются такие проблемы, как «отсутствие баланса между спросом и предложением в молодежном сегменте рынка труда; низкая конкурентоспособность молодежи в сегменте квалифицированного труда; неудовлетворенность качеством рабочей силы молодежи со стороны работодателей; несформированность профессиональных ориентаций для построения профессиональной и трудовой карьеры» [1]. Результаты деятельности системы профессионального образования – важнейшая составляющая в решении этих проблем.

Специалисты в области образования разных стран мира пришли к консенсусу по вопросам изменения приоритетов системы профессионального образования с целью повышения качества, действующей и будущей рабочей силы [2–5]. Сегодня применяется множество терминов, описывающих новые образовательные результаты, обеспечивающие это качество. К ним относятся: общие умения, переносимые навыки, компетенции профессиональной деятельности, рабочие компетентности, необходимые/основные навыки, важнейшие стимулирующие навыки, трансдисциплинарные навыки, основные навыки, навыки XXI века, навыки трудоустройства, базовые навыки для трудоустройства, сквозные навыки, ключевые, общие, универсальные и надпрофессиональные компетенции [6–9].

Анализ зарубежных источников убеждает, что для обеспечения адаптивности работника значимость и целесообразность применения конкретных навыков должна определяться уровнем квалификации и спецификой деятельности работника, согласовываться с представителями мира труда и фиксироваться с оптимальной периодичностью для своевременной реализации изменений [4; 10].

Большинство нормативных документов для подготовки работников с квалификацией, аналогичной квалификации российских выпускников учреждений среднего профессионального образования, и материалов на сайтах крупнейших рекрутинговых агентств, адресованных работникам с названным уровнем квалификации [11–13], содержат указания на следующие группы сквозных навыков: коммуникативные, информационные, сотрудничество (работа в команде), решение проблем, предпринимательство, умение учиться. Очевидно, что сотрудничество/работа в команде может быть отнесено, в части навыков, к групповой коммуникации, умение же учиться (абстрагируясь от неизбежно присутствующих в списках ценностей, черт характера и склонностей) – к работе с информацией и отчасти – к решению проблем; к решению проблем (в операционном плане, то есть также абстрагируясь от черт характера) следует отнести и «предпринимательство».

Среди актуальных сегодня на рынке труда личностных качеств российские специалисты в области управления персоналом называют различные варианты группировки так называемых «soft skills», причем эти перечни чаще всего приводятся не в научных публикациях, а на различных сайтах, адресованных сотрудникам HR-служб и гражданам, желающим трудоустроиться (что отражает актуальное состояние данной отрасли науки в России). Среди называемых там «полезных» личностных качеств наряду с чисто

психологическими характеристиками личности приводятся и различные аспекты общих (универсальных, ключевых) компетенций [14–18].

Проблемам трудовой или профессиональной адаптации работников, адаптации современной молодежи (в том числе трудовой) посвящено значимое количество публикаций отечественных психологов и социологов. В части этих публикаций раскрываются личностные качества молодых людей, существенно повышающих возможности их адаптации (их адаптационный потенциал). Среди этих личностных качеств вместе с чисто психологическими характеристиками личности приводятся и такие, которые можно интерпретировать как «привычные» аспекты общих, универсальных или ключевых компетенций: умение решать проблемы, коммуницировать, работать с информацией, хотя сами «компетентностные» термины в публикациях не используются.

При этом отечественных публикаций, которые бы отражали результаты эмпирических исследований влияния степени сформированности таких компетенций на успешность работника, обнаружить не удастся.

Важно констатировать, что в Федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования общие компетенции сформулированы предельно обобщенно и сразу для всех программ определенного уровня, что не стимулирует ПОО к их формированию. Именно поэтому представляется актуальной разработка инструментов конкретизации таких компетенций в рамках отдельной программы на основе выявления запросов работодателей, что позволит организациям СПО целенаправленно планировать, осуществлять формирование и производить оценку результатов деятельности по формированию общих компетенций.

#### *Методология и методика исследования*

В последние годы профиль компетенций стал популярным инструментом в работе с персоналом организаций и предприятий. Под профилем компетенций имеется в виду «список компетенций, относящихся к конкретной должности в организации, с точным определением уровня их проявления» [19]. В ряде работ разделяются понятия «модель компетенций» и «профиль компетенций». Первый термин относится к идеальному набору профессиональных и универсальных (общих, личностных) компетенций, позволяющих работнику эффективно выполнять функциональные задачи рабочего места в соответствии со стратегией и корпоративной культурой компании. Второй термин относится к инструменту, позволяющему установить с помощью тех или иных методик и визуализировать характеристики конкретного работника или кандидата на должность в сопоставлении с моделью компетенций должности. Термин «профиль компетенций» может также применяться к выявленному и зафиксированному набору качеств конкретного работника или претендента на должность. Поэтому нередко говорят о «профиле компетенций должности», описывая «индивидуальную эталонную модель компетенций, необходимую для достижения успеха в конкретной должности». Одни и те же компетенции, в первую очередь универсальные, могут требоваться для разных должностей. Поэтому профиль компетенций включает не

только наименование компетенции, но и указание на уровень ее развития. Такие указания выполняют роль индикаторов при проведении оценки персонала, поэтому должны быть определены адекватно целям оценивания: конкретно, однозначно, диагностично.

Опыт рассмотрения профиля универсальных компетенций в отрыве от *hard skills* имеется в отечественной практике. Речь идет об исследовании профиля надпрофессиональных компетенций, проведенном в рамках реализации проекта «Оценка и развитие управленческих компетенций в российских образовательных организациях» в рамках исполнения поручения Президента РФ [20]. В исследовании, проведенном специалистами Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», были выделены «надпрофессиональные компетенции», под которыми понимались универсальные деловые и управленческие качества индивидуума, позволяющие эффективно и/или наилучшим образом выполнять поставленные задачи и добиваться успеха», а выводы по исследованию представляли собой профиль надпрофессиональных компетенций [21]. Следует отметить, что задачи указанного исследования несколько отличались от стоящих перед авторами настоящей статьи: коллегам было важно сопоставить оценки значимости той или иной универсальной компетенции в глазах работодателей, студентов высшей школы и преподавателей и провести ранжирование востребованности собственно универсальных компетенций. Задачей же авторов было выявить, какие аспекты общих компетенций ФГОС СПО востребованы работодателями при рассмотрении того или иного рабочего места, на которое может претендовать выпускник конкретной программы СПО, и на каком уровне требуется сформированность компетенций в каждом из аспектов. Иначе говоря, нас интересовали только те универсальные компетенции, которые коррелируют с общими компетенциями, заданными ФГОС СПО, а также показатели, с помощью которых могут быть охарактеризованы уровни их сформированности.

Здесь следует пояснить, что единого подхода к выделению или классификации универсальных компетенций в специальной литературе нет. Это объясняется тем фактом, что указанный образовательный результат не был выстроен средствами дидактики, а попал в ее поле непосредственно из практики как социальный заказ. Представляется, что универсальные компетенции логично выделять на основании тех типов ресурсов, которые являются базовыми для достижения цели деятельности: информация (информационная компетенция), иные субъекты и организации (коммуникативная компетенция), собственные ценности, опыт, знания, умения (компетенция разрешения проблем) [22; 23].

Несмотря на то, что в реальной деятельности универсальные компетенции задействованы (проявляются) в совокупности, для целей их формирования и оценивания необходимо выделять отдельные стороны проявления универсальных компетенций, которые мы обозначаем как аспекты. Универсальные компетенции могут быть сформированы в большей или меньшей степени, другими словами, разнообразие способов обработки базовых ресурсов и произвольность их использования и комбинирования мо-

жет различаться в деятельности разных субъектов. Уровни сформированности универсальных компетенций повышаются по следующим основаниям:

- 1) возрастание субъектности;
- 2) повышение сложности деятельности по составу.

Возвращаясь к соотношению универсальных компетенций и общих компетенций, заданных ФГОС СПО, следует оговорить, что состав общих компетенций ФГОС СПО неоднороден. В список включены как требования к универсальным компетенциям в сфере работы с информацией (ОК 02) и коммуникации (ОК 04 и ОК 05), требования к ценностям – личностным результатам (ОК 06), так и гибридные требования, объединяющие ценностные и знаниевые результаты (ОК 07, ОК 08, ОК 09), универсальную компетенцию в области разрешения проблем (ОК 01) или разрешения проблем и работы с информацией (ОК 03) и профессиональные компетенции.

Понимая под универсальными компетенциями способы деятельности, приложимые к большим группам объектов воздействия, которые выбираются и используются субъектом ситуативно [24], мы должны рассматривать их как внутренний ресурс человека, который задействуется в ситуациях, для которых в опыте человека отсутствуют готовые алгоритмы (в ситуации неопределенности). Таким образом, универсальные компетенции востребованы не только в профессиональной сфере, но и в социальной, бытовой и иных. Поэтому требования к общим компетенциям в составе ФГОС СПО ориентированы не только на готовность выпускника к будущей трудовой деятельности; государство фиксирует сферы жизни, к которых его гражданин должен быть наделен способностями реагирования на ситуации изменений и неопределенности. Такой подход, с одной стороны, важен для формирования социальной стабильности, с другой – требует дополнительной проработки тех типовых для того или иного рабочего места ситуаций, в которых работник не может быть заранее наделен алгоритмом реагирования.

Акцент на определенных ситуациях и/или целях деятельности ставится при определении универсальных компетенций заявительным способом не только в сфере производства. Нередко в обществе формируется запрос не просто на способ работы с каким-либо ресурсом, но и на способ работы с ним в определенном классе ситуаций или для достижения определенного круга целей, например, не просто коммуникация, а межкультурная коммуникация или не просто коммуникация, а лидерство; не просто работа с информацией, а работа с информацией, представленной числом, и т.п.

Запросы работодателя на универсальные компетенции, как правило, связаны с двумя факторами:

1) на определенном рабочем месте работник часто сталкивается с ситуациями определенного класса, для каждой из которых у него нет и не может быть готовых алгоритмов;

2) работодатель понимает, что любой кандидат на рабочее место будет нуждаться в «доводке» своих профессиональных навыков в соответствии со специфическими условиями этого рабочего места, а обучать специальным способам деятельности – формировать профессиональные компетенции, дополнительные профессиональные компетенции – значительно про-

ще, дополняя уже присвоенный человеком универсальный способ деятельности специальными знаниями и умениями.

Сегодня требования к общим компетенциям обучающегося по программам среднего профессионального образования (СПО) являются рамочными, что позволяет профессиональным образовательным организациям (ПОО) позиционировать самую разнообразную деятельность обучающихся, организованную в ПОО, и вполне традиционные условия образовательного процесса как обеспечивающие формирование общих компетенций. Однако очевидно, что общие компетенции не формируются «автоматически», и такой подход ПОО выводит нас не на образовательные результаты, а на эффекты реализации образовательной программы, получение которых не является управляемым процессом. Здесь можно сослаться на выводы исследователей из Института образования НИУ ВШЭ: «институциональные условия для их (общих компетенций) развития и оценки не созданы» [25].

Первым шагом по созданию институциональных условий для формирования и оценивания общих компетенций в той части, в которой они совпадают с востребованными универсальными компетенциями, по нашему мнению, является уточнение требований ФГОС в соответствии с запросами региональных (субрегиональных) работодателей и составление профиля общих компетенций выпускника определенной программы СПО. Такие профили могут быть составлены на уровне региональной системы СПО и уточнены на уровне ПОО во взаимодействии с локальными работодателями. Основа для составления профиля универсальных компетенций должна быть общей для всех обучающихся по программам СПО как с позиции сохранения единства образовательного пространства, так и в соответствии с требованиями ФГОС СПО к общим компетенциям. Однако выбор значимых аспектов универсальных компетенций, желаемых уровней их освоения остается за региональными работодателями. Таким образом формируется профиль универсальных компетенций, соответствующий типичному рабочему месту на региональных предприятиях, которое предстоит занять выпускнику конкретной программы СПО. Профиль может дополняться специфическими аспектами в соответствии с запросами работодателей. Будучи конкретизированными и детализированными для целей формирования и оценивания, элементы профиля универсальных компетенций могут быть использованы в ПОО как основание для планирования и осуществления работы по формированию общих компетенций.

В рамках настоящего исследования было сформировано два варианта инструмента – анкета и гид интервью, проведена их апробация, были построены профили универсальных компетенций выпускников ряда программ СПО, в частности – программы 44.02.02 Преподавание в начальных классах. Основой для подготовки инструмента стал набор дескрипторов, подготовленный ранее в рамках выполнения НИР Самарским филиалом РАНХиГС по теме «Разработка содержания и организационно-методических условий формирования универсальных компетенций при реализации программ среднего профессионального образования». В настоящее время этот набор

дескрипторов используется в системе СПО Самарской области. Требования уровня I служат ориентиром для формирования общих компетенций обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, а также для проведения тотального мониторинга уровня сформированности общих компетенций выпускников ПОО региона (с 2018 по 2021 гг.). Требования уровня II служат ориентиром для формирования общих компетенций обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена [26]. Требования уровня более высоких уровней в инструмент не включались, что не мешало представителю работодателя сформулировать аналогичное требование при свободном ответе.

Два разных вида инструментов были подготовлены с учетом специфики групп респондентов. Если представители работодателей в сфере общего образования говорят на языке универсальных компетенций, ориентируются на перечни общих компетенций в составе ФГОС СПО и ФГОС ВО в рамках обеспечения преемственности в формировании метапредметных образовательных результатов, то представители предприятий общественного питания и предприятий машиностроительной отрасли интерпретируют дескрипторы в момент опроса. Для того чтобы обеспечить корректную интерпретацию и максимально полное понимание вопроса и/или вариантов ответа респондентом, в последнем случае мы использовали структурированное интервью. В работе с представителями общеобразовательных организаций для обеспечения максимальной достоверности результатов мы использовали анкетирование как более массовую форму опроса.

#### *Эмпирические результаты и их обсуждение*

Для изучения требований работодателей учителя начальных классов использовался анкетный опрос. Представителем работодателя мы считали либо руководителя (директора) общеобразовательной организации, либо его заместителя, в функционал которого входит организация реализации основной образовательной программы начального общего образования.

Для расчета выборки работодателей мы использовали актуальный список общеобразовательных организаций, полученный в Министерстве образования и науки Самарской области, включающий 652 единицы.

Для обеспечения представительности школ на уровне стандартной (средней) ошибки выборки  $\pm 5\%$  для уровня вероятности 95% необходимо опросить представителей, как минимум, 84 общеобразовательных организаций. Объем выборочной совокупности рассчитывается по формуле для бесповторного случайного отбора:

$$n = Z^2 Npq / \Delta^2 N + Z^2 pq,$$

где:  $n$  – объем выборки;  $N$  – общее количество школ;  $p, q$  – доля единиц отбора со значением/отсутствием признака;  $\Delta$  – средняя ошибка выборки (в нашем случае  $\Delta = 0,05$ , или 5%);  $Z$  – значение критической точки стандартного нормального распределения для заданного уровня значимости ( $Z = 1,96$  для уровня значимости 0,05).

Корректировка размера выборки для малых генеральных совокупностей проводилась по формуле:

$$n^* = n / (1 + (n - 1) / N),$$

где:  $n^*$  – скорректированный объем выборки;  $n$  – рассчитанный объем выборки;  $N$  – общее количество школ.

Скорректированный объем выборочной совокупности составил 73 общеобразовательные организации. Структура выборочной совокупности соответствует структуре общеобразовательных организаций региона по двум основаниям: вид общеобразовательной организации и тип населенного пункта, в котором она работает.

Конкретный перечень общеобразовательных организаций составлен на основании целевого отбора. Мы ранжировали каждую группу общеобразовательных организаций по количеству обучающихся по убыванию и выбрали требуемое количество из числа первых строк ранжированного списка, т.е. наиболее емкие по контингенту обучающихся общеобразовательные организации, которые, предположительно, аккумулируют наибольшее число рабочих мест учителей начальных классов. При обработке результатов исследования позиция представителя гимназии малого города была учтена в общей группе «гимназии и лицей» (табл. 1).

В процессе работы с опросником представителям работодателя было нужно последовательно пройти несколько этапов в рассмотрении каждой универсальной компетенции:

- оценить, приходится ли работнику выполнять деятельность, обозначенную как аспект универсальной компетенции, на своем рабочем месте, и насколько это важно для образовательного процесса;
- при положительной оценке – выбрать ту формулировку требований к деятельности, которая лучше всего отражает его запрос и/или привести свою формулировку;
- предложить дополнительный аспект универсальной компетенции, если в этом есть необходимость.

В инструменте для проведения опроса использовались несколько упрощенные формулировки требований в соответствии с уровнями I–III принятой в региональной системе СПО структуре требований к деятельности обучающихся по уровням сформированности общих компетенций [27].

Следует заметить, что респонденты были весьма активны, делая предложения в дополнение к выбору формулировок требований. Но за редкими исключениями эти предложения касались либо знаний, либо личных качеств, черт характера, а не способов деятельности. Некоторые предложения касались требований к универсальным способам деятельности, но были единичными, поэтому не были включены в итоговый профиль компетенций. Единственное требование, которым был дополнен список, было высказано в отношении диалога: по мнению почти трети опрошенных, учитель должен не только сам выявлять и передавать фактическую информацию, мнения, отношения в ходе диалога, но и выступать посредником, облегчая беседу двух других субъектов; не только замечать и устранять разрывы в коммуникации, где он выступает одной из сторон, но и отслеживать и устранять риски таких разрывов в диалоге иных субъектов.

Обобщая результаты опроса, можно однозначно выделить те аспекты, по которым уровень запросов представителей работодателей был примерно одинаковым, и те, по которым зафиксированы существенные расхождения. К первой группе можно отнести, в частности, аспект компетенции разрешения проблем «оценка результата (продукта) собственной деятельности» (рис. 1). Столь же единодушны были представители работодателя в отношении деятельности по извлечению, систематизации и обработке информации.

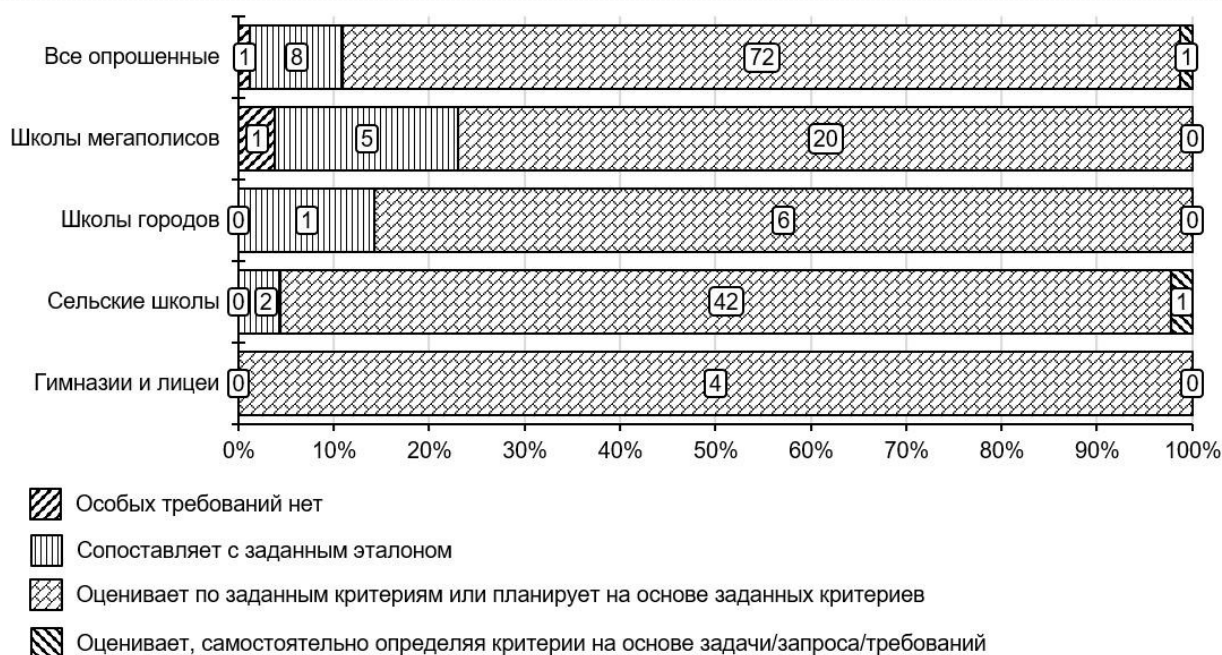
В других аспектах запросы участников анкетирования существенно разнились. Интересно, что при этом наиболее высокими были запросы представителей сельских школ (рис. 2 в качестве примера). Возможно, это связано с ограниченностью иных ресурсов, которую руководители сельских школ стараются заменить особым качеством кадрового ресурса. Другое вероятное объяснение – учитель сельской школы более универсален (менее специализирован на решении группы задач), поэтому чаще сталкивается с ситуациями неопределенности, требующими включения универсальных компетенций.

Рассмотрим запросы руководителей / заместителей руководителей общеобразовательных организаций к деятельности учителя начальных классов 5-го уровня квалификации по отдельным универсальным компетенциям.

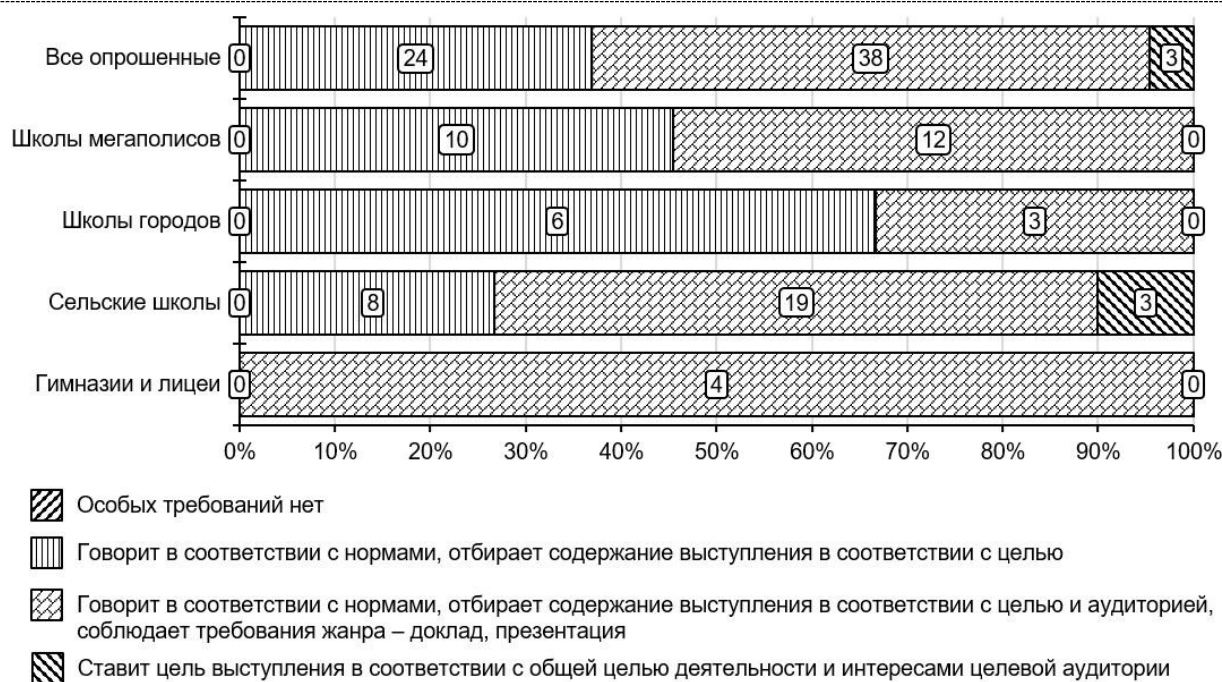
**Таблица 1** – Состав выборочной совокупности работодателей Самарской области в сфере общего образования

	Вид общеобразовательной организации					
	Школы			Гимназии/лицей		
	Кол-во в генеральной совокупности, ед.	Кол-во в выборочной совокупности, ед.	Доля в выборочной совокупности, %	Кол-во в генеральной совокупности, ед.	Кол-во в выборочной совокупности, ед.	Доля в выборочной совокупности, %
Самара, Тольятти	202	23	32	29	3	4
Города*	92	10	14	6	1	1
Муниципальные районы	321	36	49	2	–	–

*Примечание.* \* – здесь и далее имеются в виду города Самарской области, за исключением г. Самары и г. Тольятти.



**Рисунок 1** – Запрос работодателей на деятельность учителя начальных классов по оценке результата/продукта деятельности (компетенция разрешения проблем)



**Рисунок 2** – Запрос работодателей на деятельность учителя начальных классов по публичному выступлению (коммуникативная компетенция)

В составе компетенции разрешения проблем востребованы все аспекты. При этом запросы потенциальных работодателей выпускников однозначно соответствуют требованиям уровня II только в отношении оценки результата / продукта деятельности. В отношении анализа ситуации и планирования можно рекомендовать ПОО провести собеседования с представителями работодателей-партнеров, по результатам которых снизить планку требований до уровня I, поскольку имеются расхождения в запросах.

Требуется дополнительное изучение ситуации с запросами на текущий контроль собственной деятельности на рабочем месте учителя начальных классов

(рис. 3). Если в остальных аспектах работодатели склоняются к требованиям уровня I или уровня II, то здесь озвучены либо минимальные требования (осуществление текущего контроля по инструкции, отсутствие самостоятельности в принятии решения по результатам – работник только сообщает об отклонениях), либо требования, близкие к максимальным (самостоятельное планирование показателей и точек контроля, самостоятельное принятие решений о корректировке деятельности по итогам контроля). Из общей картины немного выпадают представители общеобразовательных организаций, работающих в Самаре и Тольятти, – здесь 66% опрошенных заявили

требования уровня I. В остальных городах 44% опрошенных запрашивают минимальный уровень, а 55% – максимальный, в сельских школах это соотношение 33% и 37% соответственно, а в гимназиях и лицеях – 50% и 50%. К сожалению, работая с анкетным опросом, нельзя найти объяснения этой ситуации. Эта ситуация заставляет нас рекомендовать к использованию апробированный инструмент в формате интервьюирования (структурированное интервью). В этом формате интервьюер может, во-первых, давать пояснения по содержаниям требований (вариантов ответа), во-вторых, проводить верификацию ответов с помощью дополнительных вопросов и просьбы привести пример, если он не уверен в ответе.

В процессе анализа уровней требований к информационной компетенции учителя начальных классов обращает на себя внимание расхождение требований к деятельности по планированию и осуществлению информационного поиска (рис. 4).

При этом уровень запросов не зависит от типа населенного пункта, в котором находится общеобразовательная организация. Все респонденты не считают значимой ситуацию, в которой учитель начальных классов, приняв задачу своей профессиональной или социально-значимой деятельности, формулирует запрос на информацию – как правило, ситуативную информацию, – которая позволяла бы эту задачу решить. От 75% до 36% опрошенных в каждой категории считают, что этот запрос учитель должен формулировать в свой адрес, осуществлять поиск требуемой информации и верифицировать источники, подтверждая достоверность информации. Представляется, что небольшая доля запросов, сформулированных на уровне II, объясняется именно тем, что респонденты не видят ценности в простой констатации того факта, что решить поставленную задачу деятельности без конкретной информации нельзя. Это видится им первым шагом в деятельности по самостоятельному поиску информации и отдельной ценности в их глазах не имеет. Такая интерпретация позволяет объединить ответы, определив требования к деятельности учителя по поиску информации на уровне III.

Высказывая требования к коммуникативной компетенции учителя начальных классов, представители общеобразовательных организаций склоняются к тому, что письменная коммуникация реализуется работником либо посредством заполнения готовых бланковых форм, либо посредством создания стандартных продуктов письменной коммуникации. По распределению результатов можно с осторожностью говорить о включении письменной коммуникации в профиль компетенций в соответствии с требованиями уровня I (рис. 5). Однако следует порекомендовать ПОО провести собеседования с представителями работодателей-партнеров, которые могут привести к повышению уровня требований до второго.

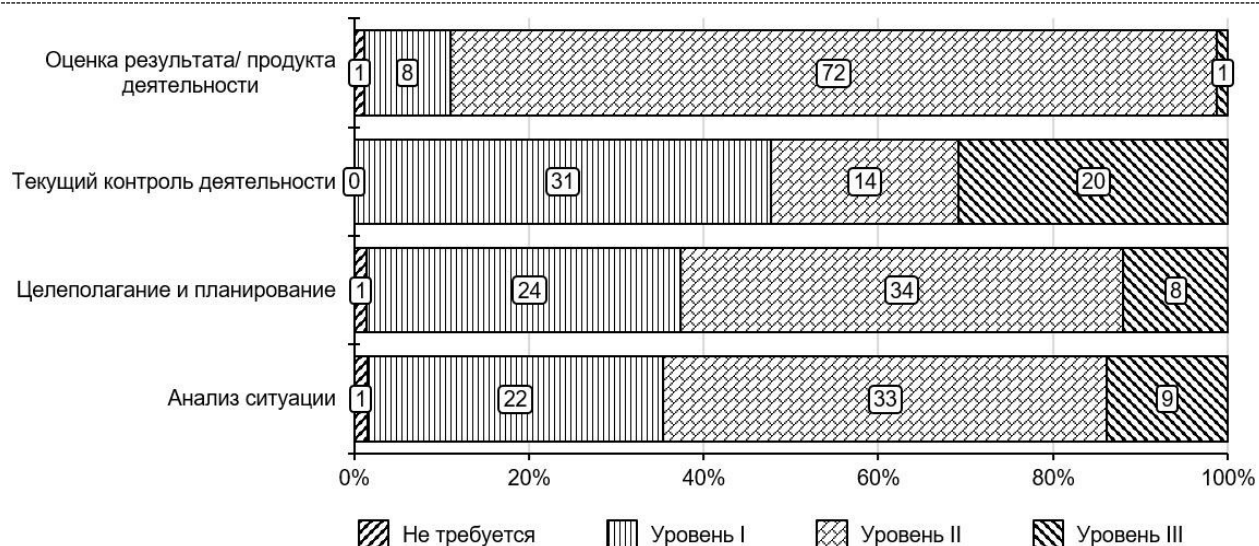
Предъявляя требования к публичному выступлению, представители работодателя ожидаемо видят его сквозь призму монолога учителя на уроке. Это отчасти размывает фокус универсальной компетенции как ресурса для ситуации неопределенности. Тем не менее предложенные дополнения важны, поскольку касаются языковых средств и средств выразительности речи, связанных со спецификой основной целевой аудитории. Помимо соблюдения норм русского языка и норм публичной речи, респонденты

неоднократно обращали внимание на интонационную выразительность речи и четкую артикуляцию (произношение). Следует заметить, что такие признаки речи могут сыграть негативную роль при коммуникации с целевой аудиторией, отличной от обучающихся начальных классов. Но представители работодателя, по-видимому, в первую очередь рассматривают универсальную компетенцию как базу для профессиональных и игнорируют ситуации, в которых вновь принятый на работу учитель начальных классов выступает перед, например, коллегами или «посторонними взрослыми», руководством организации и даже родителями. В частности, они приводят такое объяснение: «в начальной школе это (*грамотно построенная речь учителя*) обеспечивает оптимальные условия для усвоения детьми учебного материала». Респонденты не видят принципиальной разницы между требованиями уровня I и уровня II, где список дополняется требованиями к соблюдению норм жанров устной деловой коммуникации и к отбору содержания выступления в соответствии со спецификой аудитории. Действительно, эти дополнения не играют никакой роли, если рассматривать монолог исключительно в контексте ведения урока.

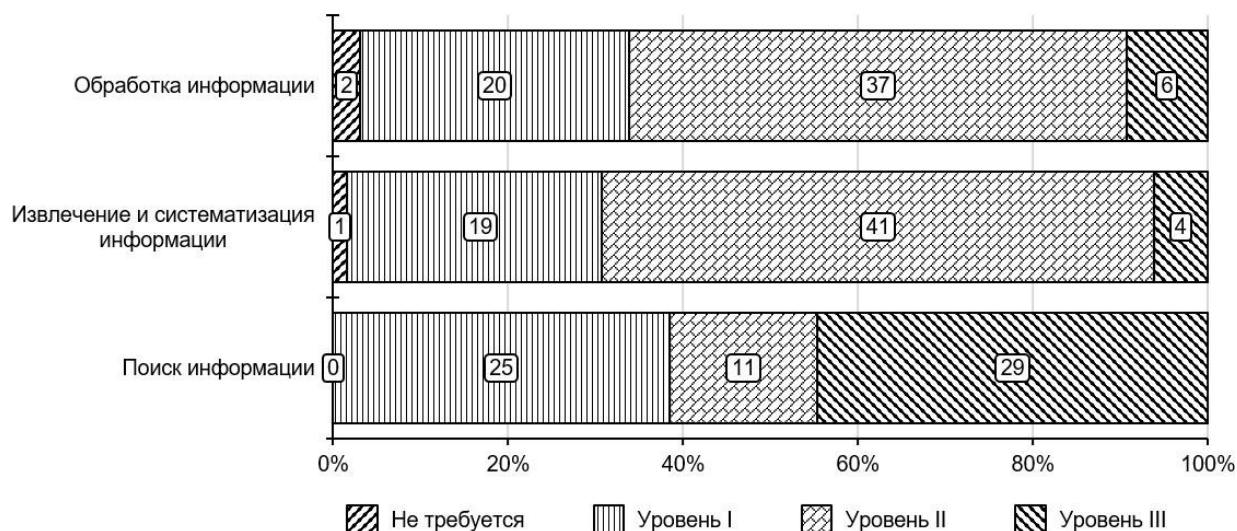
Запросы к ведению диалога учителем начальных классов высказаны на высоком уровне. В отношении продуктивной групповой коммуникации позиции респондентов существенно расходятся. 20% представителей сельских территорий и 24% – Самары и Тольятти высказывают требования к групповому решению нестандартных вопросов, в отношении которых у различных работников имеются собственные позиции и интересы. В то же время 31% и 52% представителей тех же групп говорят о том, что взаимодействие нужно только для решения стандартных задач по стандартным процедурам. С ними солидарны 77% представителей малых городов. Можно выдвинуть гипотезу о том, что потребность в групповом взаимодействии напрямую связана с организационной культурой и стилем управления в каждой общеобразовательной организации. Это означает, что требования в рассматриваемом аспекте ПОО должна уточнять в диалоге с работодателями-партнерами.

Проведенное исследование позволило выстроить профиль универсальных компетенций выпускника программы СПО 44.02.02 Преподавание в начальных классах. Профиль представлен на рисунке 6. На рисунке 7 представлен формат, в котором профиль универсальных компетенций может быть передан в ПОО для планирования результатов, содержания и процесса формирования общих компетенций обучающихся по программе. Здесь обозначены рекомендуемые для региональных ПОО требования к деятельности выпускника программы. В тех случаях, когда требования неоднородны и группируются в зависимости от типа населенного пункта, в котором действует общеобразовательная организация, или от типа организационной культуры образовательной организации, в профиле показаны направления возможных изменений по итогам собеседований представителей ПОО и представителей работодателей-партнеров. Направления изменений показаны стрелкой. В требования профиля универсальных компетенций включены две позиции, предложенные участниками опроса (рис. 6, рис. 7).

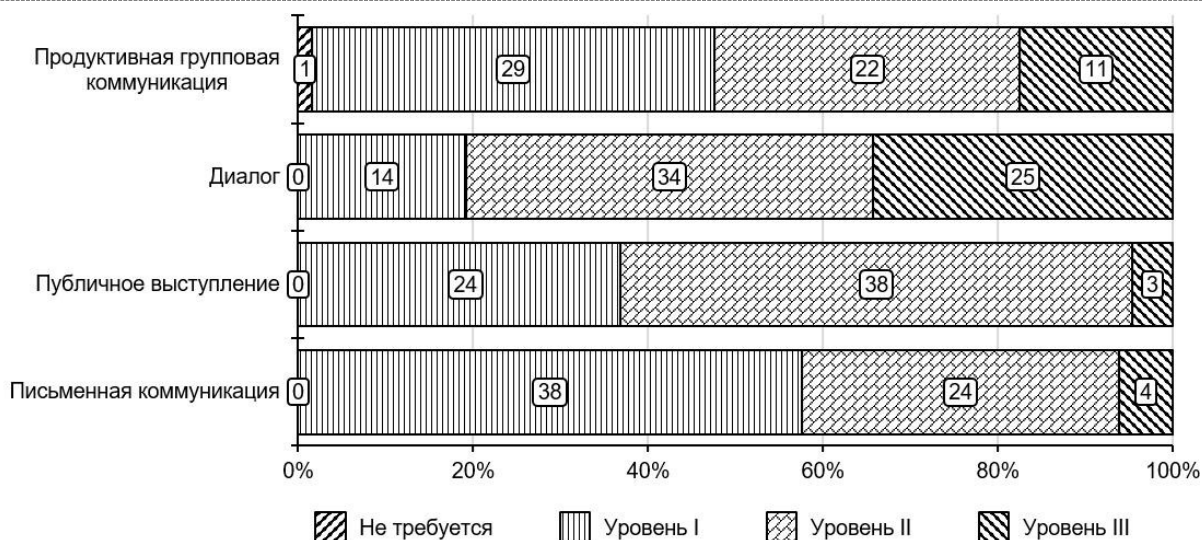




**Рисунок 3** – Запрос работодателей на деятельность учителя начальных классов по аспектам компетенции разрешения проблем

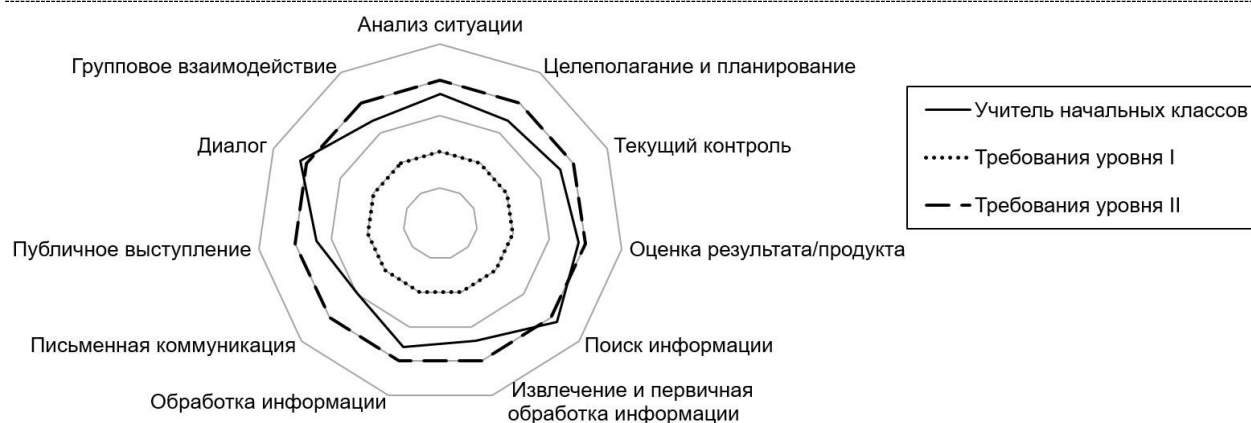


**Рисунок 4** – Запрос работодателей на деятельность учителя начальных классов по аспектам информационной компетенции



**Рисунок 5** – Запрос работодателей на деятельность учителя начальных классов по аспектам коммуникативной компетенции





**Рисунок 6** – Профиль универсальных компетенций выпускника программы СПО 44.02.02 Преподавание в начальных классах



**Рисунок 7** – Профиль универсальных компетенций выпускника программы СПО 44.02.02 Преподавание в начальных классах в формате для использования в работе ПОО

### Заключение

По результатам построения профиля универсальных компетенций педагогов со средним профессиональным образованием на основе изучения запросов работодателей можно сделать следующие выводы.

Разработанный инструмент построения профиля универсальных компетенций работоспособен. Инструмент построения профиля универсальных компетенций может быть успешно применен на уровне региональной системы СПО с последующей постановкой перед ПОО, реализующими те или иные программы СПО, конкретных задач по формированию общих компетенций обучающихся. Инструмент также может быть использован на уровне ПОО для уточнения запросов работодателей, представляющих организации-партнеры.

Построенные профили универсальных компетенций, которые могут использоваться ПОО для планирования работы по формированию общих компетенций обучающихся по соответствующим программам, наглядно демонстрируют необходимость конкретизировать требования ФГОС СПО к общим компетенциям обучающихся по разным программам на основе запросов работодателей, получая специфичный перечень планируемых образовательных результатов этого вида для каждой программы или группы родственных программ.

Для работодателей в сфере общего образования главной функцией универсальных компетенций является то, что универсальные способы деятельности становятся базой для освоения профессиональных способов деятельности, они редко допускают ситуации, требующие непосредственного обращения к универсальным способам деятельности.

### Список литературы:

1. Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 г.: распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-р [Электронный ресурс] // Гарант.ру. <https://base.garant.ru/403236100>.
2. Wagner T. The global achievement gap: why even our best schools don't teach the new survival skills our children need, and what we can do about it. Hachette, 2010. 344 p.
3. Hoffman B. Survival skills for 21st century students [Internet] // My Learning Springboard. [https://mylearningspringboard.com/7-survival-skills-for-21st-century-students/#agility\\_and\\_adaptability](https://mylearningspringboard.com/7-survival-skills-for-21st-century-students/#agility_and_adaptability).
4. OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future. Paris: OECD Publishing, 2019. DOI: 10.1787/9789264313835-en.
5. The ESCO Classification: Skills & competences [Internet] // European Commission. [https://esco.ec.europa.eu/en/classification/skill\\_main](https://esco.ec.europa.eu/en/classification/skill_main).
6. Brewer L., Comyn P. Integrating core work skills into TVET systems: six country case studies. Geneva: ILO, 2015. 91 p.
7. Sa M.J., Serpa S. Transversal competences: their importance and learning processes by higher education students // Education Sciences. 2018. Vol. 8, iss. 3. DOI: 10.3390/educsci8030126.
8. Key competencies: for a successful life and a well-functioning society / ed. by D.S. Rychen, L.H. Salganik. Cambridge: Hogrefe and Huber, 2003. 12 p.

9. Brewer L. Enhancing your employability: What? Why? And How? Guide to core work skills. Geneva, International Labour Office, Skills and Employability Department, 2013. 45 p.
10. Dede C. Reconceptualizing technology integration to meet the necessity of transformation // Journal of Curriculum and Instruction. 2011. Vol. 5, № 1. P. 4–16. DOI: 10.3776/joci.2011.v5n1p4-16.
11. Adaptability skills [Internet] // Robert Half. <https://www.roberthalf.com.au/career-advice/career-development/adaptability-skills>.
12. Adaptability skills in the workplace [Internet] // Indeed. <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-skills>.
13. Cooks-Campbell A. Adaptability in the workplace: defining and improving this key skill [Internet] // Better Up. <https://www.betterup.com/blog/adaptability>.
14. Потуткова С.А. «Мягкие» коммуникативные навыки (soft skills) сотрудников как фактор повышения качества социального обслуживания // Отечественный журнал социальной работы. 2017. № 3. С. 110–117.
15. Толмачёва И. Твердые и мягкие навыки [Электронный ресурс] // Деловой мир. <https://delovoyimir.biz/tverdye-i-myagkie-navyki.html>.
16. Какие навыки ценятся больше всего в любых профессиях [Электронный ресурс] // HeadHunter. <https://ufa.hh.ru/article/24181>.
17. Белчак О. 120 гибких навыков, которые работодатели ищут в резюме, и как их развить [Электронный ресурс] // <https://hr-portal.ru/story/120-gibkih-navykov-kotorye-rabotodateli-ishchut-v-rezyume-i-kak-ih-razvit>.
18. Рылова А.Г. Soft skills – навыки XXI века: что больше всего ценят работодатели-драйверы в России и Пермском крае? [Электронный ресурс] // НИУ ВШЭ в Перми. <https://perm.hse.ru/news/243254110.html>.
19. Кулагина Е. Профиль компетенций должности: правила составления документа [Электронный ресурс] // Директор по персоналу. <https://www.hr-director.ru/article/66160-qqq-16-m7-15-07-2016-profil-kompetentsiy-doljnosti>.
20. Жуковский И.И. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций молодых специалистов [Электронный ресурс] // Национальная система квалификаций России. 2022. № 1–2. <https://journal.nark.ru/articles/proekty-i-partnery/issledovanie-profilya-nadprofessionalnykh-kompetentsiy-molodykh-spetsialistov>.
21. Степашкина Е.А., Суходоев А.К., Гужеля Д.Ю. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 32 с.
22. Коган Е.Я., Голуб Г.Б., Посталюк Н.Ю., Фишман И.С. Компетентностно-ориентированное образование. Методология и практика / под общ. ред. Е.Я. Когана. Самара: Издательский дом «Фёдоров», 2014. 125 с.
23. Голуб Г.Б., Фишман И.С. Планирование формирования общих компетенций в профессиональной образовательной программе СПО на основе уровневой дифференциации деятельности // Проблемы современного образования. 2019. № 1. С. 118–134.
24. Голуб Г.Б., Прудникова В.А. Образовательные технологии, обеспечивающие формирование универсальных компетенций в рамках профессионального обучения и воспитания студентов СПО (обзор) // Тенденции развития образования. Эффективность образовательных институтов: мат-лы XVI ежегодной междунар. науч.-практ. конф. М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2020. С. 96–107.
25. Корешникова Ю.Н. Оценка общих компетенций студентов СПО. М., 2020. 40 с.

26. Формирование и оценка общих компетенций [Электронный ресурс] // Центр профессионального образования Самарской области. <https://www.cposo.ru/formirovanie-i-otsenka-obshchikh-kompetentsij>.

27. Методические рекомендации по формированию вариативной составляющей (части) основных профессиональных образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования в Самарской области: письмо Министерства образования и науки Самарской области от 15.06.2018 № 16/1846

[Электронный ресурс] // Центр профессионального образования Самарской области. <https://www.cposo.ru/images/2018/38/5.pdf>.

*Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы Государственного задания РАНХиГС на 2023 год «Определение места универсальных компетенций выпускников системы СПО в структуре ресурсов их трудовой адаптации».*

Информация об авторе(-ах):	Information about the author(-s):
<p><b>Голуб Галина Борисовна</b>, кандидат исторических наук, ведущий научный сотрудник; Самарский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (г. Самара, Российская Федерация). E-mail: lmor@mail.ru.</p> <p><b>Прудникова Виктория Аркадьевна</b>, кандидат педагогических наук, директор; Самарский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (г. Самара, Российская Федерация). E-mail: prudnikovava@yandex.ru.</p> <p><b>Фишман Лев Исаакович</b>, доктор педагогических наук, доктор экономических наук, профессор, декан факультета экономики, управления и сервиса; Самарский государственный социально-педагогический университет (г. Самара, Российская Федерация); главный научный сотрудник; Самарский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (г. Самара, Российская Федерация). E-mail: fishman@sgspu.ru.</p> <p><b>Фишман Ирина Самуиловна</b>, кандидат педагогических наук, доцент, ведущий научный сотрудник; Самарский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (г. Самара, Российская Федерация). E-mail: irina_fishman@list.ru.</p>	<p><b>Golub Galina Borisovna</b>, candidate of historical sciences, leading researcher; Samara Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Samara, Russian Federation). E-mail: lmor@mail.ru.</p> <p><b>Prudnikova Viktoria Arkadievna</b>, candidate of pedagogical sciences, director; Samara Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Samara, Russian Federation). E-mail: prudnikovava@yandex.ru.</p> <p><b>Fishman Lev Isaakovich</b>, doctor of pedagogical sciences, doctor of economical sciences, professor, dean of Economics, Management and Service Faculty; Samara State University of Social Sciences and Education (Samara, Russian Federation); chief researcher; Samara Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Samara, Russian Federation). E-mail: fishman@sgspu.ru.</p> <p><b>Fishman Irina Samuilovna</b>, candidate of pedagogical sciences, associate professor, leading researcher; Samara Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Samara, Russian Federation). E-mail: irina_fishman@list.ru.</p>

**Для цитирования:**

Голуб Г.Б., Прудникова В.А., Фишман Л.И., Фишман И.С. Профиль универсальных компетенций педагогов со средним профессиональным образованием как отражение запросов работодателей // Самарский научный вестник. 2023. Т. 12, № 2. С. 215–225. DOI: 10.55355/snv2023122303.