

## УЧЕТ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ФОРМИРОВАНИИ СПЕЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБЛАСТИ ДИЗАЙНА

*Работа представлена кафедрой педагогики  
Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева.  
Научный руководитель – доктор педагогических наук, профессор Е. Г. Хрисанова*

*В статье анализируются данные регионального опроса работодателей, дизайнеров-практиков и преподавателей вузов об уровне подготовки выпускников по специальности «Профессиональное обучение (дизайн)». На основе изучения опыта вузов выдвигаются предложения по совершенствованию работы, направленной на формирование специальных профессиональных компетенций у будущих педагогов профессионального обучения в области дизайна.*

**Ключевые слова:** педагог профессионального обучения, дизайн, специальные профессиональные компетенции, уровни сформированности компетенций, работодатели, дизайнеры-практики, преподаватели вуза, опрос.

*E. Kuzina*

## CONSIDERATION OF EMPLOYERS' REQUIREMENTS IN FORMING SPECIAL COMPETENCES OF VOCATIONAL DESIGN TEACHERS

*The author of the article analyses the data of the regional poll of employers, practicing designers and lecturers of higher educational establishments about the preparation level of graduates specialised in design. Basing on the experience of higher educational establishments, the author gives recommendations on perfection of the work focused on forming of special professional competences of future vocational design teachers.*

**Key words:** teacher of vocational training, design, special professional competences, levels of competence forming, employers, practicing designers, lecturers of higher educational establishments, poll.

Качество современного профессионального образования понимается как мера соответствия образовательного результата запросам личности, общества и государства. В концепции модернизации Российского образования выдвинуты как условия его достижения структурная и институциональная перестройка профессионального образования, адаптация

к потребностям территорий и региональных рынков труда.

Правительство Чувашской Республики приняло ряд нормативно-правовых документов для решения вопросов по регулированию рынков труда и образовательных услуг. основополагающим документом в этой области является «Республиканская программа

сбалансированности потребностей экономики в кадрах и рынка образовательных услуг на 2003–2005 гг. и на период до 2010 г.». Основная ее цель заключается в формировании кадрового потенциала, адекватного возрастающим потребностям экономики республики [2, с. 8].

Исходя из стратегии развития экономики Чувашии, развития жилищного и коммунального строительства, туристической инфраструктуры, можно прогнозировать потребность в профессионально подготовленных кадрах в области дизайна среды, интерьера, ландшафта, рекламы и графики.

Для уточнения такого прогноза совместно с Торгово-промышленной палатой Чувашской Республики в феврале 2009 г. был проведен опрос работодателей, целью которого явилось изучение требований работодателей, предъявляемых к выпускникам вуза по специальности «Профессиональное обучение (дизайн)».

Общий объем выборки (владельцы и директора дизайн-студий) составил 70 респондентов. Респондентам были предложены вопросы, касающиеся их мнения относительно качества подготовки выпускников.

Результаты опроса показали, что 80% респондентов считают, что дизайнер-исполнитель должен разрабатывать проекты в каком-либо одном (профильном для фирмы) виде дизайна, и только 20% считают, что он должен уметь разрабатывать комплексные проекты, включающие все виды дизайна. Больше половины работодателей выразили мнение, что для нашего региона промышленный дизайн неактуален, более востребован предметный дизайн, потому что весь малый и средний бизнес базируется на штучном производстве (дизайн мебели, дверей, предметов декора и т. п.).

78% опрошенных уверены, что дизайнер-исполнитель должен уметь разрабатывать проекты в области графического дизайна (все виды наружной и внутренней рекламы, фирменный стиль), а также разрабатывать проекты в области интерьерного дизайна (предметный, мебельный дизайн, дизайн жилых и общественных интерьеров). 22% опрошенных предполагают, что к вышеперечисленным

умениям следует отнести и разработку проектов в области ландшафтного дизайна.

Работодатели сделали прогнозы по степени *востребованности специалистов на региональном рынке труда*. Большинство из них считают, что будут востребованы специалисты, работающие в сфере графического дизайна. Объясняется этот факт тем, что Российским правительством создаются благоприятные условия для развития малого и среднего бизнеса, появляются новые фирмы, предприятия, которым для продвижения собственной продукции необходима наружная и внутренняя реклама, товарный знак, для позиционирования себя на рынке необходим собственный фирменный стиль, логотип, пакет фирменной документации. Также участники опроса уверены, что в равной степени будут востребованы специалисты по средовому, интерьерному и ландшафтному дизайну. Этому способствует рост жилищного строительства, появление в городе новых районов многоэтажных домов и индивидуальных построек. Развитие жилищного строительства влечет за собой решение проблемы по благоустройству городских рекреаций, ландшафтных и парковых зон. Работодатели затруднились в оценке перспективности таких видов дизайна, как дизайн костюма, Web-дизайн, дизайн сувенирной продукции. Хотя, по мнению исследователей, именно эти виды дизайна будут развиваться в нашем регионе, конечно, может быть, не столь активно. Анализ ответов работодателей показал, что на объективность их мнения сильное влияние оказала специализация фирмы в каком-либо определенном виде дизайна.

Далее работодатели отвечали на вопрос: «*При приеме на работу выпускника вуза Вы оцениваете его отметки или реальные умения?*». Интересным представляется тот факт, что 66% работодателей при приеме на работу изучают вкладыш диплома с оценками, 33% – portfolio творческих работ, и только 1% работодателей оценивает и то и другое. Большинство работодателей считают, что учебные проекты, выполняемые студентами, имеют ярко выраженный творческий характер, который в реальной профессиональной деятельности часто не требуется. В повседнев-

ной профессиональной деятельности молодым специалистам больше пригодятся практико-ориентированные знания, умения, навыки. Творческий же потенциал специалисты могут проявить в профессиональных конкурсах.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что работодателей устраивает обязательный и продвинутой уровни сформированности специальных компетенций. *Обязательный уровень сформированности специальных компетенций* предполагает: демонстрацию понимания процедур проектирования; осуществление процесса проектирования с использованием предоставленной информации; получение известного результата известными средствами, повторение привычных схем действий; решение проблемы с использованием хорошо известных источников информации; проектирование по образцам, логическим аналогам, прототипам. *Продвинутой уровень сформированности специальных компетенций* предполагает: решение проблемы на основе интеграции информации из экспертных источников с учетом социальных аспектов; формулирование ответов на абстрактные и конкретные проблемы, формирование суждений с учетом социальных и этнических факторов; навыки сбора и интерпретации значимых данных в конкретной области для решения проектных задач; репродуктивную форму проектирования, при которой сохраняются основные качества прототипа и изменяются несущественные, что приводит к эволюционному изменению формы на основе ее совершенствования.

*Творческий уровень сформированности специальных компетенций* характеризуется способностью специалиста разрешать проблемы путем использования комплексных источников знания в новых, незнакомых контекстах; умениями критического анализа, оценки и синтеза новых и сложных идей и принятия стратегических решений на основании этих процессов; проектированием принципиально новых объектов, не имеющих конкретного прообраза. Это ставит молодого специалиста на более высокую ступень профессионализма, позволяет ему чувствовать себя самостоятельной личностью, так называемым «штучным

товаром». Такой специалист может сам стоять во главе дизайн-студии, координировать работу подчиненных, видеть цель проекта и знать, как ее достигнуть.

Большинство опрошенных работодателей (80%) предъявляют повышенные требования к уровню сформированности профессиональных компетенций выпускника вуза, 60% – к общему культурному уровню развития соискателя, равные требования предъявляют к степени уживчивости в коллективе, к способности к самообразованию, к общечеловеческим качествам. Работодатели не выделили из предложенных качеств соискателя способность к обучению, видимо полагая, что специалист с высшим профессиональным образованием им по определению обладает.

Отвечая на вопрос: «*Готовы ли Вы способствовать повышению уровня подготовки выпускников?*», 100% работодателей выразили согласие организовать производственную практику студентов на своем предприятии, 40% готовы участвовать в процессе обучения студентов в качестве экспертов на просмотрах учебных проектов по специализациям и на защитах выпускных квалификационных работ, 20% готовы оценивать творческие конкурсы среди студентов, но принимать участие в их организации и проведении не согласны. Работодатели не готовы участвовать в корректировке учебных планов и программ по специализациям с целью изучения технологий, востребованных в Чувашской Республике. Никто из опрошенных не изъявил желание организовывать и проводить технологические семинары для преподавателей вуза.

Анализ результатов опроса работодателей показал следующее:

- работодателей устраивает узкая специализация выпускников вуза;
- при приеме на работу оценивается успеваемость выпускников;
- предъявляются высокие требования к сформированности профессиональных компетенций у выпускников вуза, общему культурному уровню развития, личностным качествам выпускника;
- работодатели готовы к организации на своем предприятии производственной прак-

тики студентов, к роли экспертов в оценивании студенческих и конкурсных работ, но не готовы организовывать творческие конкурсы для студентов, участвовать в корректировке учебных планов и программ по спецдисциплинам, проводить технологические семинары для преподавателей вуза.

Аналогично опросу работодателей был проведен опрос среди преподавателей Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева, имеющих непосредственное отношение к профессиональной подготовке студентов по специальности «Профессиональное обучение (дизайн)». Целью опроса явилось изучение мнения преподавателей о путях повышения качества подготовки будущих специалистов. Общий объем выборки составил 22 респондента, среди которых были преподаватели кафедры дизайна и методики профессионального обучения ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.

Анализ опроса показал, что все преподаватели вуза считают умение разрабатывать комплексные проекты, включающие графический, интерьерный и ландшафтный дизайн неотъемлемой частью деятельности дизайнера-исполнителя. Равное количество опрошиваемых, а именно 15%, считают, что наряду с разработкой комплексных проектов дизайнер-исполнитель должен уметь разрабатывать все виды наружной и внутренней рекламы, фирменный стиль, дизайн интерьеров и ландшафтный дизайн.

Прогнозируя востребованность специализаций на рынке труда, 57% преподавателей считают, что таковыми будут интерьерный дизайн, дизайн ландшафта и Web-дизайн. Меньше половины (43%) опрошенных считают, что востребованы будут графический и средовой дизайны, и только 14% считают, что востребованными могут быть дизайн костюма и сувенирной продукции.

Отвечая на вопрос: «На какие качества при приеме на работу выпускника вуза обращают внимание работодатели?», подавляющее большинство преподавателей назвали профессиональные компетенции (86%), способность к самообразованию (71,4%), portfolio творческих работ (57%). Меньше половины

респондентов считают, что работодатели оценивают общечеловеческие качества. 28% опрошенных предполагают, что работодатели обращают внимание на общекультурный уровень развития претендента, на степень его обучаемости и уживчивости в коллективе. Интересным представляется тот факт, что никто из преподавателей не назвал в качестве основного критерия приема на работу успеваемость соискателя.

В качестве совместных мер вуза и работодателей, направленных на повышение уровня подготовки выпускников, преподавательский состав единодушно отметил организацию производственной практики на предприятии работодателя, организацию, проведение и оценивание совместно с работодателями творческих конкурсов среди студентов. С меньшим энтузиазмом преподаватели желают видеть работодателей в качестве экспертов на просмотрах учебных проектов по спецдисциплинам, на защитах выпускных квалификационных работ, в корректировке учебных планов и программ по спецдисциплинам. Меньше половины преподавателей нуждаются в проведении работодателями семинаров по изучению технологий, востребованных в Чувашской Республике.

Анализ результатов опроса позволил нам сделать следующие выводы:

1. Преподаватели предъявляют высокие требования к уровню сформированности профессиональных компетенций у выпускников вуза, к их способности к самообразованию, развитию творческого потенциала.

2. Преподаватели не готовы к роли работодателей как экспертов в оценивании студенческих работ и в корректировке учебных планов.

3. Преподавательский состав еще не в должной мере готов к повышению собственной квалификации в технологии дизайн-производства.

Таким образом, выявляется ряд противоречий:

- для повышения конкурентоспособности выпускника вуз расширяет рамки специализаций, а работодателей устраивает узкопрофильная специализация;

- вуз переходит к рейтинговой системе в оценивании уровня подготовки выпускника, а работодатели при приеме на работу изучают вкладыш с оценками;

- от выпускников вуза требуется владение технологическими процессами, однако ни работодатели, ни преподаватели вуза не заинтересованы в семинарах по технологии дизайн-производства.

Указанные противоречия показывают, что работодатели и преподаватели региона еще не втянуты в процессы глобализации профессионального образования. Реформирование (модернизация) профессионального образования на местах представляет серьезную проблему.

Решение данной проблемы представляется возможным двумя путями. Первый – изучить опыт других регионов России по организации совместной работы работодателей и профессиональных учебных заведений, выработать на примере изученного опыта собственную региональную концепцию модернизации профессионального образования по специальности «Профессиональное обучение (дизайн)». Второй путь – дожидаться централизованных директив и методик по организации этой работы.

Рассмотрим первый путь решения проблемы подробнее. Нами были изучены методы теоретико-методологического осмысления и прикладных исследований, проведенных под руководством Э. Ф. Зеера в Российском государственном профессионально-педагогическом университете и в профессиональном лицее ремесленников-предпринимателей, связанные с внедрением и функционированием компетентностного подхода в профессиональном образовании г. Екатеринбурга. Ключевая часть исследований на основе компетентностного подхода проводилась в рамках совместного российско-германского проекта «Возрождение ремесел через профессиональное образование». Но авторы считают, что «при учете специфики самих специалистов, вполне возможен перенос исследовательских технологий для определения состава ключевых конструктов на других специалистов» [1, с. 83].

Исследование осуществлялось в следующей последовательности:

- во-первых, на основе изучения отечественной и зарубежной литературы был составлен перечень профессионально-образовательных компетенций;

- во-вторых, выделенные компетенции были распределены по четырем группам: социальные, познавательные, технологические и специальные;

- в-третьих, на основе экспертной оценки осуществлялось установление значимости каждой компетенции в профессиональной деятельности ремесленника.

В качестве экспертов в рассматриваемом эксперименте выступили преподаватели Российского государственного профессионально-педагогического университета, руководители лицея, работники Института развития регионального образования, преподаватели и мастера производственного обучения. При выборе экспертов исследователи опирались на следующие критерии: профессионально-педагогическая компетентность, высокая квалификационная категория, стаж работы по профессии, участие в инновационном проекте по возрождению ремесел, положительное отношение к процедуре экспертизы.

Таким образом, проводя аналогию, может быть выстроена стратегия повышения уровня сформированности специальных компетенций у будущих педагогов профессионального обучения в области дизайна.

На этом пути нами уже было проделано следующее:

- 1) после анализа ФГОС нами была предложена развернутая шкала специальных профессиональных компетенций будущих педагогов профессионального обучения в области дизайна;

- 2) мы предложили три допустимых уровня сформированности специальных компетенций: обязательный, продвинутый, творческий – и разработали их характеристики;

- 3) нами был проведен опрос работодателей, который показал пути взаимодействия в работе по повышению качества подготовки выпускников;

4) проведенный нами опрос преподавателей вуза продемонстрировал готовность педагогического коллектива к модернизации процесса обучения студентов;

5) беседы, анкетирование, наблюдение за студентами старших курсов и выпускниками вуза по специальности «Профессиональное обучение (дизайн)» выявили крайнюю заинтересованность обучающихся результатами своего образования и востребованностью по-

лученных компетенций в профессиональной деятельности.

Следующим шагом по реализации компетентностного подхода в подготовке будущих педагогов профессионального обучения в области дизайна станет разработка педагогических условий формирования специальных профессиональных компетенций, где важной составляющей будет совместная деятельность преподавателей вуза, работодателей и студентов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зеер Э. Ф., Заводчиков Д. П., Лопес Е. Г. Реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2007. 129 с.
2. Николаева Г. В., Кустарин И. В. Система социального партнерства в профессиональном образовании в Чувашской Республике. М.: Академкнига, 2007. 64 с.
3. Теория и практика профессионально-педагогического образования: в 2 т. / под ред. Г. М. Романцева. Екатеринбург: Рос. гос. проф. -пед. ун-т, 2007. Т. 1 305 с.

## REFERENCES

1. Zeyer E. F., Zavodchikov D. P., Lopes E. G. Realizatsiya kompetentnostnogo podkhoda v professional'nom obrazovanii. Yekaterinburg: Ros. gos. prof.-ped. un-t, 2007. 129 s.
2. Nikolayeva G. V., Kustarin I. V. Sistema sotsial'nogo partnerstva v professional'nom obrazovanii v Chuvashskoy Respublike. M.: Akademkniga, 2007. 64 s.
3. Teoriya i praktika professional'no-pedagogicheskogo obrazovaniya: v 2 t. / pod red. G. M. Romantseva. Yekaterinburg: Ros. gos. prof. -ped. un-t, 2007. T. 1 305 s.