## ВНЕАУДИТОРНАЯ ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА В ВУЗЕ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА

Работа представлена Методическим советом ИМОП СПбГПУ. Научный руководитель— доктор педагогических наук, профессор А. И. Сурыгин

В статье представлена технология разработки и результаты апробации модели внеаудиторной воспитательной работы в вузе на основе компетентностного подхода, приведены примеры инновационных образовательных проектов, созданных и реализуемых в ИМИТ СПбГПУ в г. Череповце, которые способствуют формированию профессиональной и личностной компетентности будущих менеджеров.

**Ключевые слова:** компетенция, компетентность, компетентностный подход, модель компетентности специалиста, внеаудиторная воспитательная работа, модель внеаудиторной воспитательной работы.

# EXTRACURRICULAR ACTIVITY IN AN INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION AS A MEANS TO FORM PROFESSIONAL COMPETENCE OF A SPECIALIST

The article represents the development technology and results of approbation of the model of extracurricular activity in an institution of higher education based on the competence approach. The author shows the examples of innovational educational projects created and implemented in the Institute of Management and Information Technologies, the branch of the Saint-Petersburg State Polytechnic University in Cherepovets, which help to form professional and personal competence of future managers.

**Key words:** competence, competency, competency building approach, competence model of a specialist, extracurricular educational work, model of extracurricular educational work.

Внеаудиторная воспитательная работа — важнейшая часть образовательной системы вуза. Этой теме посвящено большое количество успешных исследований и публикаций. В данной статье автор рассматривает внеаудиторную воспитательную деятельность с позиции компетентностного подхода.

Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании обусловлен социально-экономическими, политико-образовательными и педагогическими предпосылками. Он нацелен на формирование и развитие у студентов профессиональных компетентностей, которые востребованы современным рынком труда. Основным результатом образовательного процесса, в рамках этого подхода, является подготовка компетентного специалиста [1].

С точки зрения компетентностного подхода цели — это интегрированные и измеряемые требования к результату образовательного процесса, соотнесенные с их применением в профессиональной сфере и демонстрируемые в практической деятельности. Цели, в свою очередь, задают требования к содержанию образования, педагогическим технологиям, системе мониторинга и оценки. Технологии и формы образовательного процесса предполагают активное включение студентов в различные виды социальной и профессиональной практики и рефлексивную самооценку уже на этапе обучения.

Для реализации компетентностного подхода необходимо взаимодействие вуза с бизнес-сообществом. От государства, работодателей и общества вуз получает социальный заказ, оформленный в виде совместно разработанной обобщенной модели компетентности специалиста. Постепенное, непрерывное и эффективное развитие до необходимого заданного уровня компетентности студента в соответствии с моделью — цель подготовки и основная задача вузовского образования.

К сожалению, в учебном процессе, в ходе аудиторных занятий (лекций, семинаров) до сих пор преобладают трансляционные формы и методы работы. Действующие образовательные стандарты не позволяют четко выявить формируемые компетентности, дифференцировать уровни их проявления и оценить в ходе аттестации. В этой ситуации внеаудиторная воспитательная работа является благодатной почвой для включения студентов в практическую деятельность. Наряду с учебным процессом она может являться эффективным средством подготовки компетентного специалиста и способствовать повышению качества образования в вузе.

В Институте менеджмента и информационных технологий (филиале) Санкт-Петербургского государственного политехнического университета в г. Череповце (ИМИТ СПбГПУ) в течение 5 лет внеаудиторная воспитательная работа ведется на основе компетентностного подхода.

Первым шагом к созданию модели внеаудиторной воспитательной работы на основе компетентностного подхода стала разработка модели компетентности будущего менеджера на основе известных в практике методик. Созданная нами модель учитывает специфические условия образовательного учреждения и региональные особенности рынка труда.

В ходе разработки модели компетентности будущего менеджера необходимо учитывать мнение всех заинтересованных сторон. В ходе сбора информации для идентификации перечня компетентностей, входящих в модель и со-

здания идеального профиля компетентности выпускника, принимали участие несколько групп респондентов (табл. 1).

При создании модели компетентности использованы различные методы сбора и обработки информации: анкетирование, метод критических инцидентов, структурированное интервью, метод парных сравнений для определения весовых коэффициентов различных компетентностей.

Таблица 1

#### Группы респондентов

Руководители и специалисты кадровых служб предприятий, принимающих выпускников на работу Выпускники специальности «Менеджмент организации» 2004—2007 гг., работающие по профилю Менеджеры, занятые в бюджетной сфере и на предприятиях крупного, среднего и малого бизнеса, студенты заочного отделения ИМИТ СПбГПУ, получающие второе высшее образование по специальности «Менеджмент организации»

Студенты очного отделения специальности «Менеджмент организации»

Преподаватели кафедры менеджмента ИМИТ СПбГПУ

Результатом проведенного исследования стала обобщенная модель компетентности будущего менеджера, состоящая из 9 элементов, разбитых на 3 кластера [2]. Для оценки уровня сформированности компетентностей используется 10-балльная шкала, каждый уровень

прописан соответствующими поведенческими индикаторами. Компетентности могут демонстрироваться на одном из пяти уровней: дефицитном (1-2), уровне понимания (3-4), базовом (5-6), сильном (7-8), лидерском (9-10) (табл. 2).

Таблица 2 Модель компетентности будущего менеджера

Кластер	Компетентность	Заданный уровень
Компетентности личной эффективности	Адаптивность	7
	Инновативность, творчество	5
	Саморазвитие	7
	Оказание влияния	7
Компетентности социального взаимодействия	Работа в команде	7
	Навыки коммуникации	7
	Ориентация на личность	6
Системно-деятельност-	Планирование и организованность	5
ные компетентности	Нацеленность на результат	6

На основе созданной модели компетентности можно графически построить идеальный

профиль компетентности выпускника-менеджера (рис. 1).



Рис. 1. Идеальный профиль компетентности выпускника-менеджера

Составленная модель компетентности выпускника становится основой целеполагания для внеаудиторной воспитательной работы в вузе.

При разработке модели внеаудиторной воспитательной работы на основе компетентностного подхода (см. рис. 2) важно понимать, что формирование у студентов профессиональной компетентности, в соответствии с заданными требованиями, происходит только в деятель-

ности. Содержание деятельности: условия и средства, технологии, методы, формы — все, что способствует формированию профессиональной и личностной компетентности будущих менеджеров, полностью зависит от поставленных целей и корректируется в зависимости от результатов. Очевидно, что при такой организации работы не обойтись без комплексной системы мониторинга.

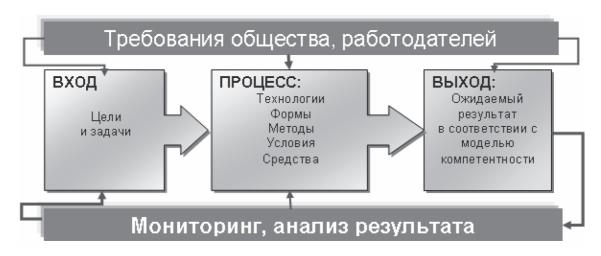


Рис. 2. Модель внеаудиторной воспитательной работы

Формирование компетентностей студентов и мониторинг их развития начинается на 1-м курсе с входного среза. Результаты входного среза экспериментальной группы представлены в табл. 3.

Условно компетентностную модель внеаудиторной воспитательной работы можно разделить на 2 модуля. Первый модуль соответствует 1-му и 2-му курсам обучения, второй — 3, 4 и 5-му курсам.

Таблица 3

### Результаты входного среза

Уровни проявления компетентностей	ВХОДНОЙ СРЕЗ (%)				
	дефицитный	понимания	базовый	сильный	лидерский
	1—2 балла	3—4 балла	5-6 баллов	7—8 баллов	9—10 баллов
Оказание влияния	26,6	30	23,3	13,3	6,6
Организация деятельности	33,3	23,3	23,3	10	10
Нацеленность на результат	13,3	36,7	20	16,7	13,3
Ориентация на личность	10	20	26,6	26,6	16,7
Адаптивность	23,3	30	23,3	10	13,3
Работа в команде	13,3	33,3	26,6	16,7	10
Навыки коммуникации	30	26,6	23,3	13,3	6,6
Инновативность, творчество	20	33,3	23,3	16,7	6,6
Саморазвитие	20	30	30	13,3	6,6

Ключевым подразделением в ИМИТ СПбГПУ, организующим работу по первому модулю, является Центр профессионального и личностного развития «Перспектива».

Целью первого модуля, в соответствии с моделью компетентности выпускника и исходя из результатов входного среза, является развитие компетентностей, связанных с личной эффективностью и социальным взаимодействием. К ним относятся: адаптация выпускников школ к условиям образования в вузе, создание условий для их вхождения в корпоративную среду; развитие навыков коммуникации, эффективного взаимодействия, работы в команде, толерантности, уважения к личности участников совместной деятельности; формирование навыков социального проектирования.

В ИМИТ СПбГПУ формы воспитательной работы носят деятельностный характер. Студенты участвуют в Программе личностного и профессионального развития, реализации социальных проектов как внутри института, так и с внешними партнерами в составе учебных «Студенческих фирм», формируют структуру и начинают заполнение индивидуального портфолио, размещают его электронную форму в базе данных (на сайте ИМИТ СПбГПУ). Они активно включаются в организацию корпора-

тивных мероприятий, готовят и защищают курсовые проекты, основанные на материалах реальной практической деятельности (интеграция с учебным процессом). Далее рассмотрим подробнее содержание модулей.

Проект «Программа личностного и профессионального развития». Инновационный, интерактивный образовательный проект для студентов 1-го и 2-го курсов, созданный и реализуемый в ИМИТ СПбГПУ.

Программа личностного и профессионального развития (ПЛПР) содержит несколько блоков:

- 1. Адаптивный тренинг в группах нового набора (1-й курс, сентябрь). Цель создать положительную мотивацию, атмосферу доброжелательности, активного интереса членов группы друг к другу, сокращение эмоциональной дистанции, командообразование, выявление лидеров. Работа ведется в малых группах. Студенты участвуют в ролевых и имитационных играх, в ходе которых осуществляется первоначальная оценка уровня сформированности их профессионально-личностной компетентности, составляются индивидуальные профили выраженности компетентности в соответствии с моделью.
- 2. Тайм-менеджмент, управление информацией, развитие памяти, методы научной организации труда (1-й курс, ноябрь).

- 3. Основы деловой коммуникации (1-й курс, февраль). Занятия ведутся в форме тренингов с применением кейс-технологий. Студенты изучают формы взаимодействия, особенности деловой коммуникации, правила ведения деловых переговоров, правила телефонной коммуникации.
- 4. Самопрезентация и техника публичных выступлений (1-й курс, апрель).

В конце 1-го курса проводится публичная защита индивидуального портфолио за первый год обучения.

5. «Основы проектной деятельности (2-й курс, сентябрь). На пропедевтическом уровне студенты знакомятся с теорией и технологией работы над проектами, объединяются в творческие группы, актуализируют и презентуют разработанные проекты, которые носят социальный характер и связаны с вопросами студенческого самоуправления, направлениями внеучебной деятельности студентов, организацией взаимодействия с внешними партнерами. Главным результатом этого блока является практическая реализация проектов.

6. «Стресс-менеджмент и конструктивное поведение в конфликте» (2-й курс, февраль).

Организаторами программы вместе с преподавателями является группа студентов старших курсов. Они выступают в качестве инструкторов, тьюторов, экспертов, показывают пример, мотивируют и оценивают младших студентов, демонстрируют более высокий уровень сформированности управленческой компетентности.

Результаты программы за 2 года обобщаются на студенческой конференции в виде публичной презентации реализованных проектов.

Проект «Учебная студенческая фирма». Студенческое самоуправление представлено в ИМИТ СПбГПУ объединениями студентов по направлениям внеаудиторной деятельности (Студенческими фирмами).

Цель проекта: формирование комплексной системы непрерывной практической подготовки студентов, получение ими реального опыта менеджерской работы в студенческой среде.

Всего в вузе действуют 7 Студенческих фирм, где сами студенты являются и организаторами и исполнителями деятельности на некоммерческой основе (табл. 4).

Таблица 4

#### Студенческие фирмы

Название фирмы	Содержание деятельности			
«ИМИТ —	Внутреннее и внешнее информационное обеспечение (сайт, студенческая газета,			
ИНФО»	информационные листки, фотогазеты и т. д.)			
«ИМИТ–	Организация работы со старшеклассниками, способствующей непрерывному			
«иниит— Абитура»	воспитанию, профессиональному самоопределению школьников, погружение их в социально-образовательную корпоративную среду ИМИТ СПбГПУ			
«ИМИТ —	Разработка фирменного стила символики вуза			
дизайн»	Разработка фирменного стиля, символики вуза			
«ИМИТ-КИТ»	Организация экономических, лидерских, в том числе и компьютерных, деловых			
Клуб Игровых	имитационных ролевых игр для старшеклассников и студентов			
Технологий	имитационных ролевых игр для старшею асстиков и студентов			
«ИМИТ — Забота»	Разработка и реализация социальных проектов			
«Маркетинговый	Проведение маркетинговых и социологических исследований, изучение рынка			
«маркетинговыи Центр»	образовательных услуг, рынка труда, содействие трудоустройству студентов			
	ИМИТ СПбГПУ, формирование положительного имиджа вуза.			
«ИМИТ – КЛУБ»	Организация и проведение культурно-массовых и досуговых мероприятий для			
	студентов			

Рефлексивное описание личного опыта работы в «фирмах» размещается в индивидуальных портфолио.

У студентов, активно включенных в указанные формы работы, в большей степени развиваются компетентности первого и второго кластера: адаптивность, креативность и инновативность, работа в команде, ориентация на личность, оказание влияния, коммуникативные навыки. В то же время наблюдается по-

ложительная динамика уровней развития компетентностей третьего кластера, связанных с организацией деятельности, что зафиксировано результатами промежуточного среза (табл. 5).

Данный факт говорит о том, что результаты работы на первом этапе соответствуют поставленным целям. Кроме того, по всем критериям увеличивается показатель базового уровня.

Таблица 5 Результаты промежуточного среза

Уровни проявления компетентностей	ПРОМЕЖУТОЧНЫЙ СРЕЗ (%)				
	дефицитный	понимания	базовый	сильный	лидерский
	1—2 балла	3—4 балла	5-6 баллов	7—8 баллов	9-10 баллов
Оказание влияния	13,3	20	33,3	20	13,3
Организация деятельности	16,7	33,3	26,7	13,3	10
Нацеленность на результат	13,3	23,3	33,3	16,7	13,3
Ориентация на личность	3,3	6,7	40	33,3	16,7
Адаптивность	6,7	13,3	50	16,7	13,3
Работа в команде	6,7	10	43,3	20	20
Навыки коммуникации	10	16,7	40	20	13,3
Инновативность, творчество	13,3	23,3	30	20	13,3
Саморазвитие	10	23,3	40	20	6,7

Второй модуль, соответствующий 3, 4 и 5-му курсам обучения, организуется Центром «Перспектива» и выпускающими кафедрами института.

Цели второго модуля корректируются в связи с переходом от предметов общеобразовательного цикла к общепрофессиональным и специальным дисциплинам. На этом этапе формируется индивидуальный стиль, увеличивается профессиональный опыт, приобретаются навыки организационного управления, в том числе и личной карьерой.

Средства и формы реализации целей второго модуля также меняются. Они максимально приближены к профессиональной практике и носят проективный характер. В качестве руководителей студенты разрабатывают и ре-

ализуют социальные проекты в учебных студенческих фирмах, приобретают практический опыт в ходе реализации проектов с внешними партнерами — муниципальными учреждениями и предприятиями сферы бизнеса г. Череповца. По материалам реализованных проектов защищают курсовые и дипломные работы.

Ежегодно проводится конкурс городских проектов. Цель: актуализация в молодежной среде социально-экономических проблем города, позиционирование ИМИТ СПбГПУ как практико-ориентированного вуза. Заказчиками проектов являются учреждения культуры, образования, здравоохранения, предприятия малого и среднего бизнеса.

Традиционно в вузе проводится профессиональный конкурс «Элита», предусматриваю-

щий участие как студентов, так преподавателей в 11 номинациях.

Студенты старших курсов ИМИТ СПбГПУ, демонстрирующие высокий уровень профессиональной компетентности, бесплатно получают дополнительное образование в «Академии инновационного менед-

жмента и предпринимательства» ИМИТ СП6ГПУ.

Итоговый срез мониторинга развития профессиональной и личностной компетентности студентов проводится на 5-м курсе, перед защитой дипломных проектов. Результаты представлены в табл. 6.

Таблица 6

#### Результаты итогового среза

Уровни проявления компе- тентностей	ИТОГОВЫЙ СРЕЗ (%)				
	дефицитный	понимания	базовый	сильный	лидерский
	1—2 балла	3—4 балла	5-6 баллов	7—8 баллов	9—10 баллов
Оказание влияния	6,7	13,3	26,7	40	13,3
Организация деятельности	6,7	16,7	33,3	30	13,3
Нацеленность на результат	10	16,7	26,7	30	16,7
Ориентация на личность	3,3	3,3	23,3	50	20
Адаптивность	3,3	20	33,3	26,7	16,7
Работа в команде	3,3	10	33,3	30	23,3
Навыки коммуникации	6,7	10	36,7	30	16,7
Инновативность, творчество	10	16,7	23,3	30	20
Саморазвитие	3,3	10	40	33,3	13,3

Из табл. 6 видно, что студенты демонстрируют компетентности, содержащиеся в модели, на уровнях от базового до лидерского. Причем, если по истечении первого этапа (1—2-й курс) растет уровень компетентностей личной эффективности и межличностного взаимодействия, то после второго этапа (3—5-й курс) наибольший прогресс наблюдается при формировании компетентностей личной эффективности и деятельности. Именно тех, которые помогают успешной адаптации выпускников в профессиональной деятельности.

Система мониторинга способствует психолого-педагогическому сопровождению становления компетентности каждого студента.

Создаются индивидуальные оценочные карты и профили (рис. 3).

Обобщив все вышесказанное, можно сделать вывод: внеаудиторная деятельность действительно является эффективным средством формирования профессиональной и личностной компетентности будущих менеджеров и способствует повышению качества образования и соответствию подготовки специалистов современным требованиям общества и рынка труда. Студенты живут в вузе яркой интересной жизнью, получая возможность самореализации в коллективе единомышленников, испытывая удовлетворение от результатов своей работы. В то же время они приобретают профессионально-необходимый опыт практической деятельности.

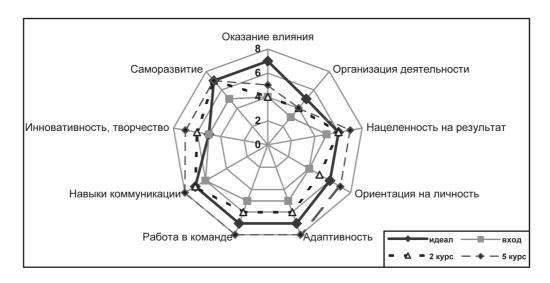


Рис. 3. Индивидуальный профиль выпускника ИМИТ СПбГПУ 2008 г.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы). М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. 107 с.
- 2. Зимняя И. А. Ключевые компетенции новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5.