

УЧЕБНАЯ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКИ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БУДУЩИХ СЕКРЕТАРЕЙ-РЕФЕРЕНТОВ

В статье рассматриваются возможности учебной и производственной практик в формировании конкурентоспособности будущего специалиста на примере секретаря-референта. Авторы опираются на исследования учёных в области конкурентоспособности личности (Агеева Н.Г., Адольф В., Андреев В.И., Андреева Ю.В., Ахметшин Р.Я., Бодьян Л.А., Ветрова М.Г., Журанова Н.А. и др.). Вышеуказанные авторы считают, что в основе конкурентоспособности лежат такие качества личности, как способность к риску, уверенность в себе, трудолюбие, стрессоустойчивость, чёткость целей и ценностных ориентаций и т. п. Авторы выделяют профессионально важные качества личности секретаря-референта, опираясь на её профессиограмму, разработанную Е.С. Романовой. Согласно профессиограмме выделяются такие профессионально важные качества личности, как высокая помехоустойчивость, хорошее развитие мелкой моторики рук, развитая слуховая и зрительная память, умение хорошо разбирать рукописный текст, эмоциональная устойчивость, пунктуальность, аккуратность, организованность, ответственность, тактичность, коммуникабельность и т. п.

В статье авторы описывают опытно-экспериментальную работу, проведённую на базе «Гуманитарно-технического техникума» г. Оренбурга. Приводятся выводы о том, что конкурентоспособность будущих секретарей-референтов может быть повышена особенно в процессе учебной и производственной практик.

Ключевые слова: конкурентоспособность, секретарь-референт, учебная и производственная практики, формирование конкурентоспособности будущих секретарей-референтов.

Говоря о конкурентоспособности выпускника техникума, можно утверждать, полагаясь на выводы учёных, что, во-первых, это показатель качественной профессиональной подготовки в техникуме. Во-вторых, это фиксация уровня развития профессиональных и личностных характеристик студента [3], [7], [8]. Очень многие учёные считают, что такими качествами являются (Д.В. Чернилевский и др.):

- чёткость целей и ценностных ориентаций;
- трудолюбие;
- творческое отношение к делу;
- способность к риску;
- независимость;
- способность быть лидером;
- способность к непрерывному саморазвитию и профессиональному росту;
- умение и желание учиться;
- стрессоустойчивость;
- умение выиграть в конкурентной борьбе;
- конкурентные преимущества.

Анализ исследований, которые посвящены формированию конкурентоспособности студентов, показывает, что очень важно быть уверенным в своих силах. Уверенность в себе как личностное качество вырабатывается в семье, образовательной организации, на специальных психологиче-

ских тренингах, самостоятельных практических работах, производственной практике [24].

В семье и образовательной организации, например, в техникуме очень важно укреплять здоровье и работоспособность, создавать собственный имидж, благоприятный внешний облик, изучать иностранные языки, овладевать искусством профессионального делового общения, соблюдать здоровый образ жизни.

Чернилевский Д.В. включает в модель конкурентоспособности любого специалиста следующие элементы:

1) профессиональные качества (мышление, эмоции, чувства, волевые акты, умения, навыки, компетенция, ценности и ценностные ориентации, знания (факты, законы, закономерности) в области профессиональной деятельности, традиции, нормы и т. п.).

2) личностные качества:

– психологические (эмпатия, эмоциональность, терпимость, развитость интуиции, оптимизм и др.)

– мыслительные (рефлексивность, аналитичность, креативность, наблюдательность и т. п.)

– поведенческие (коммуникабельность, инициативность, предприимчивость, способность идти на риск, ответственность и др.).

В условиях конкуренции образовательных организаций происходит состязание, например, между средними специальными учебными заведениями, борьба за существование, выживание и т. п. Конкурентоспособность образовательной организации в этом случае во многом определяется конкурентными преимуществами каждого студента, и в целом личной конкурентоспособностью каждого студента. Последняя, в свою очередь, вынуждены конкурировать на рынке труда, претендовать на занятие определённых вакансий (Е.С. Кубишин). В этом случае конкурентоспособный выпускник образовательной организации не испытывает как правило длительных затруднений на рынке труда. Важно еще в условиях профессионального общения, например, в техникуме, приобрести практический опыт, как можно больше внимания уделять практике, решению конкретных практических задач [3], [8], [10], [12], [17], [20].

Именно производственная практика выступает условием и фактором повышения личной конкурентоспособности каждого студента. В рамках новых федеральных государственных стандартов производственная практика выступает как интегрированный вид учебных занятий в техникуме или колледже (В.В. Кузнецов).

Производственная практика в условиях предприятия, фирмы, корпорации – это не столько применение знаний, которые студенты получили в техникуме, а решение реальных практических задач в конкретных условиях предприятия. В этой связи очень важно, чтобы по продолжительности они позволяли выработать общие и профессиональные компетенции [16].

Определённые виды работ, которые, например, выполняет секретарь-референт, позволяют студенту, с одной стороны, адаптироваться, понять смысл изучаемой ими теории, а с другой, повысить практический опыт, познакомиться со спецификой реального предприятия.

Естественно, что особую роль играет отношение работников предприятия к практикантам, понимание ими задач производственной практики. Важно адаптироваться к рабочему месту, регламенту работы и режиму предприятия, должностным обязанностям, понять сущность профессии и её значение для региона [16].

Предприятие, которое оказывает помощь практикантам, должно создавать практикан-

там необходимые условия педагогического характера.

Очень важно, чтобы те специалисты от предприятия, которые участвуют в работе с практикантами, были ознакомлены с задачами производственной практики, получили необходимые инструкции, прослушали лекции педагогического характера, участвовали в работе конференций, которые проводятся обычно в начале производственной практики и при подведении её итогов (В.А. Скакун).

Департаменты управления персоналом предприятия, службы HR, менеджеры по обучению должны использовать все теоретические положения учёных о производственной практике. В частности, в последние годы этой проблеме уделяли внимание такие учёные как Ю.М. Живойкин, Ю.М. Орлов, И.А. Коленко и др.

Традиционная производственная практика, по мнению учёных, была ориентирована в основном на углубление теоретических знаний (когнитивный подход). Производственная практика нового типа – способностная, ориентированная на усвоение видов деятельности, соответствующих тем или иным профессиональным компетенциям.

В новых социально-экономических условиях производственную практику нового типа нужно считать фундаментом, основным звеном профессиональной подготовки. Практика, решение конкретных практических задач – основное средство овладения новыми видами профессиональной деятельности. Важно, что вырабатываются, выращиваются профессионально важные личностные качества, лежащие в основе конкурентоспособности работника.

Обучение на деле, в процессе производственной практики носит развивающий характер и позволяет в значительной мере, как показала опытно-экспериментальная работа в «Гуманитарно-техническом техникуме» г. Оренбурга, повысить конкурентные преимущества и конкурентоспособность практикантов.

В течение двух лет с 2015 года изучалась динамика развития тех личностных характеристик, которые составляют конкурентоспособность будущего секретаря-референта.

На первом этапе был проведён констатирующий педагогический эксперимент, на ко-

тором изучалась конкурентоспособность студентов экспериментальной и контрольной группы в начале учебного года. Студенты решали практические задачи и выполняли задания, сложность которых позволяла определять имеющиеся уровни конкурентоспособности (высокий, средний, низкий). Далее в течении двух лет отслеживались изменения в личностных характеристиках студентов посредством внедрения разработанной модели формирования конкурентоспособности в целях производственной практики нового типа.

В этой модели особую роль играли специальные модули, направленные на формирование общих и профессиональных компетенций, овладение определёнными видами деятельности. Проектное обучение, профессиональные семинары, деловые и производственные игры, выполнение специальных заданий, которые имеют место на производстве, позволяло в значительной мере увеличить долю самостоятельной работы студентов, обеспечить практический характер усвоения тех или иных видов деятельности секретаря-референта.

Именно компетентностный подход к профессиональному обучению и производственной практике позволил в значительной мере повысить конкурентоспособность будущих секретарей-референтов.

Овладение компетенциями на «настоящем» рабочем месте секретаря-референта, отслеживание и стимулирование результатов в развитии личностных характеристик посредством решения технологических задач с производственным содержанием, мастер-классы, усложняющиеся учебно-производственные задания позволили изменить привычную и традиционную производственную практику.

Усиление практического обучения опиралось на теорию прагматизма (греч. *pragma* – дело, действие), позволяющее использовать отождествления действительности с опытом, трактуемым как «поток сознания» (В.Ф. Кривошеев).

Важно, что практика, а не теоретические знания, лежит в основе логики преподавания всех учебных дисциплин будущим секретарям-референтам.

Главное, не новые формы обучения, а использование их для создания условий формиро-

вания очень значимых для выживания в условиях конкуренции качеств, как (УТСУ):

- уверенность в себе (У);
- трудолюбие (Т);
- способность к риску (С);
- умение выигрывать в любом состязании (У).

Хватало трёх семинаров для преподавателей, которые вели занятия в экспериментальных группах с тем, чтобы они понимали, что такое конкурентоспособная личность (семинар №1), что такое профессионально важные личностные качества студента (семинар №2) и что из себя представляют важные для конкуренции личностные качества УТСУ (семинар №3).

Профессиографы, описывая профессию секретаря-референта в профессиограмме среди профессионально важных качеств выделяют (Е.С. Романова):

- высокая помехоустойчивость;
- высокий уровень развития устойчивости; распределения и переключения внимания;
- хорошее развитие мелкой моторики рук;
- высокий уровень зрительного восприятия текста;
- хорошо развитая кратковременная и долговременная память (умственные способности);
- развитая слуховая и зрительная память;
- развитая двигательная память;
- умение хорошо разбирать рукописный текст, почерк руководителей.

Вышеуказанные в анкете профессионально важные качества (ПВК) можно было развивать только при «обучении на деле», в период активных учебной и производственной практик.

Такие личностные качества, как (Е.С. Романова):

- эмоциональная устойчивость;
- пунктуальность;
- аккуратность;
- организованность;
- ответственность;
- тактичность;
- доброжелательность;
- настойчивость и твёрдость;
- коммуникабельность;
- склонность к работе с документами;
- способность планировать работу, самостоятельно управлять рабочим временем необходимо развивать в процессе специальных

упражнений, которым учили преподавателей экспериментальных групп, а также в деловых играх, инновационных, производственных. Эти занятия создавали ситуации соревнования, состязательности, а последние и развивали успешно вышеуказанные Романовой Е.С. личностные качества.

Заключительный педагогический эксперимент, проведенный в июне 2016 года, показал, что разработанная нами методика формирования конкурентоспособности будущих секретарей-менеджеров успешно работает. На её основании можно строить технологию, которая даст необходимый результат. В этом случае важно сначала продиагностировать учебную группу, её состав, возрастные особенности. Только в этом случае технология сработает, то есть нужно её создавать для конкретной учебной группы.

Заключительный педагогический эксперимент показал, что студенты эксперименталь-

ных групп намного опережали студентов контрольных групп в формировании и развитии тех личностных характеристик, ПКВ, которые влияют на конкурентоспособность будущих секретарей-референтов.

Такая работа позволила также разработать методические рекомендации комиссии по приёму абитуриентов в техникум. Важно было обратить внимание на неспособность некоторых абитуриентов быстро переключаться с одного вида деятельности на другой, медлительность, нерасторопность, слабую память, неумение планировать свою работу. Это касалось абитуриентов, которые хотели приобрести профессию секретаря-референта.

Таким образом, можно утверждать, что конкурентоспособность будущих секретарей-референтов может быть повышена особенно в процессе учебной и производственной практик.

11.08.2016

Список литературы:

1. Агеева, Н.Г. Справочник по конкуренции и конкурентоспособности / Н.Г. Агеева. – КГУ. – 2002.
2. Адольф, В. Конкурентоспособность – показатель качества ВПО / В. Адольф, И. Степанова // Высшее образование в России. – 2007. – №6
3. Андреев, В.И. Саморазвитие творческой конкурентоспособной личности менеджера / В.И. Андреев. – Казань, 2005.
4. Андреев, В.И. Конкурентология / В.И. Андреев. – Казань, 2004.
5. Андреева, Ю.В. Развитие конкурентоспособности студентов-журналистов / Ю.В. Андреева // Педагогик. – 2006. – №5.
6. Астапенко, Е.В. Педагогическое обеспечение формирования конкурентоспособности личности студентов в образовательном процессе вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е.В. Астапенко. – Красноярск, 2008.
7. Ахметшин, Р.Я. Педагогические условия формирования конкурентоспособной личности студентов средних специальных учебных заведений : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Р.Я. Ахметшин. – Оренбург, 2001.
8. Бодьян, Л.А. Развитие конкурентоспособности студентов технического вуза на основе контекстно-модульного подхода / Л.А. Бодьян. – Магнитогорск, 2009.
9. Белоновская, И.Д. Конкурентоспособность специалиста в образовательном пространстве региона: монография / И.Д. Белоновская, А.В. Ковалёв. – Самара, 2007.
10. Васильев, С.В. Внедрение системы аудита управления профессиональным образовательным учреждением с целью повышения конкурентоспособности выпускников / С.В. Васильев // Вопросы управления. – 2013. – №4.
11. Ветрова, М.Г. Конкурентоспособность выпускников на рынке труда [Электронный ресурс] / М.Г. Ветрова. – Режим доступа: [http / www.amuvsu.ru](http://www.amuvsu.ru).
12. Государственная программа Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение её конкурентоспособности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http / www.nvpromptorg.gov.ru](http://www.nvpromptorg.gov.ru).
13. Данилов, И.П. Конкурентоспособность регионов России (теоретические основы и методология) / И.П. Данилов. – М., 2008.
14. Журакова, Н.А. Формирование конкурентоспособности студентов в системе среднего профессионального образования. : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н.А. Журакова – Самара, 2006.
15. Иванова, А.А. Подготовка конкурентоспособного специалиста на рынке труда / А.А. Иванова // Подготовка конкурентного специалиста как цель современного образования. III Междунар научн.-практ. конф., 2012.
16. Кузнецов, В.В. Общая и профессиональная педагогика / В.В. Кузнецов. – М.: Юрайт, 2016.
17. Кутейницына, Т.Г. Конкурентоспособность специалиста: Критическое прочтение общественных публикаций / Т.Г. Кутейницына // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2011. – №4.
18. Максимова, Е.А. Формирование конкурентоспособности будущих менеджеров в условиях учреждения среднего профессионального образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук – Челябинск, 2016.
19. Новиков, А.М. Профессиональное образование на смене эпох / А.М. Новиков // Специалист. – 1997. – №5–6.
20. Портер, М. Конкуренция / М. Портер ; пер. с англ. – М., 2000.
21. Прокопенко, С.А. Конкуренция и конкурентоспособность: проявление и сущность / С.А. Прокопенко // Вестн. Кузбас. гос. техн. ун-та. – 2001. – №1. – С. 108–113.
22. Селевко, Г.К. Компетентности и их классификация / Г.К. Селевко // Народное образование. – 2004. – №4.

23. Хазова, С.А. Развитие конкурентоспособной личности в системе образования : автореф. дис. ... докт. пед. наук / С.А. Хазова. – Майкоп, 2011.
24. Хлопова, Т.В. Трудовой потенциал и конкурентоспособность работников / Т.В. Хлопова. – Иркутск, 2003.
25. Шеховцева, Л.С. Конкурентоспособность региона: факторы и методы создания / Л.С. Шеховцева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – №4.
26. Шаповалов, В.И. Формируем конкурентоспособную личность / В.И. Шаповалов // Школьные технологии. – 2003. – №3.
27. Юцавичене, П.А. Основы модульного обучения / П.А. Юцавичене. – Вильнюс, 1989.

Сведения об авторах:

Кузнецов Владимир Викторович, профессор кафедры общей и профессиональной педагогики
Оренбургского государственного университета, доктор педагогических наук
460018, г. Оренбург, пр-т Победы, 13, ауд. 20304, тел. (3532) 372591, e-mail: vvkusnetsov@yandex.ru

Кручинина Ольга Владимировна, директор Гуманитарно-технического техникума г. Оренбурга
460036, г. Оренбург, ул. Шевченко, д. 40, тел. (3532) 752384, e-mail: o_kruchinina@mail.ru