

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет  
им. Л. Н. Толстого»

На правах рукописи



Новикова Марина Геннадьевна

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ  
БУДУЩИХ ЭКОНОМИСТОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ**

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

Диссертация на соискание учёной степени  
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:  
доктор педагогических наук, профессор  
Федотенко Инна Леонидовна

Тула - 2023

## Оглавление

ВВЕДЕНИЕ .....	3
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ БАКАЛАВРОВ .....	21
1.1 Подходы к определению понятия, сущности и структуры профессиональной направленности .....	21
1.2 Психолого-педагогические основы формирования профессиональной направленности студентов в вузе .....	40
1.3 Модель формирования профессиональной направленности бакалавров направлений подготовки «Экономика и управление» .....	51
Выводы по второму разделу .....	94
2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ БАКАЛАВРОВ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ» .....	96
2.1 Выявление уровня сформированности профессиональной направленности у бакалавров (констатирующий этап эксперимента) .....	96
2.2 Опытно-экспериментальная работа по реализации муниципальной модели формирования профессиональной направленности бакалавров (формирующий этап) .....	120
2.3 Контрольный этап эксперимента. Анализ и интерпретация результатов работы .....	137
Выводы по второму разделу .....	167
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	172
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ .....	175
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	199

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** В условиях цифровизации, модернизации, интеграции производства работодатель при приёме сотрудника на работу обращает внимание на его интегрированные «ключевые компетенции». Главная идея интегрированного развития компетенций состоит в том, что работник не ограничивается суммой полученных в университете знаний или умений. Важны лишь те компетенции, которые будут применены и реализованы в конкретных условиях. Часто можно встретить людей, имеющих обширные знания, но в нужный момент не умеющих мобилизоваться и применить их. Быть компетентным и востребованным сегодня не означает быть образованным и умным, а значит уметь мобилизовать, в конкретной профессиональной ситуации, все свои знания и умения. Компетентность становится сферой взаимоотношений, соотношением между знаниями и действиями. Конечно, без знаний нет компетенций, но, если знание не применено в нужный момент, это уже не компетенция. Мировое образовательное сообщество озабочено противоречием как с одной стороны сформировать всесторонне развитую личность, а с другой стороны учесть существующие возможности, такие как возраст и время обучающихся. Вот и получается, что нужно разрабатывать ключевые компетенции пожизненно. В связи с этим разработана концепция непрерывного образования. Однако тут тоже существует противоречие между принципом дидактики, который гарантирует приобретение знаний, но допускает риск, что они будут «крутиться вхолостую», и принципом целесообразности, который гарантирует интеграцию знаний, но при этом рискует обеднить тем самым приобретения учащихся.

Вот почему выпускнику вуза, для трудоустройства по специальности, нужно доказать, что он умеет и может сделать порученную ему работу быстрее и лучше других. Проведённый опрос соискателей вакансий сайтом по поиску работы hh показывает, что только 19% выпускников вузов экономических

направлений подготовки в Московской области трудоустраиваются по полученной специальности.

Вместе с тем, современному высокотехнологичному производству очень нужны креативные, энергичные, знающие и умеющие быстро принимать решения кандидаты на вакансии. Но современные работодатели не готовы ждать пока молодой специалист адаптируется, научится и начнёт работать в полную силу. Из-за экономического кризиса многие предприятия сокращают количество сотрудников, увеличивают профессиональную нагрузку на оставшихся работников, повышают требования к компетенциям претендентов на вакансии. Сотрудники служб по подбору персонала часто не могут найти подходящих кандидатов на открытые вакансии, несмотря на большое количество предложений от соискателей, поэтому переводят работников предприятия на другие позиции и переучивают за счёт компании. Негативные последствия этих изменений коснулись всех соискателей вакансий, но прежде всего молодых специалистов.

Во время обучения в вузе многие современные студенты проходят учебную и производственную практику формально. Предприятия подбирают кадры на порталах по поиску работы, предъявляя к соискателям вакансий самые высокие требования. Рынок труда сегодня перенасыщен количеством предложений претендентов на вакансии экономистов, но качество их подготовки сильно отстаёт от потребностей работодателей конкретного региона. Вот и получается, что молодые специалисты попадают в ситуацию, когда «нет опыта – нет работы, нет работы – нет опыта», что характерно для выпускников различных направлений подготовки, но в большей степени для будущих экономистов.

Не менее важен вопрос адекватной оценки студентами своих возможностей и реальных условий работы на современных предприятиях. Завышенные профессиональные ожидания современной молодежи, которые не могут быть ими реализованы, приводят к снижению жизнестойкости, неуверенности в себе и, как следствие, к поиску работы не по специальности. Социально-психологические исследования показали, что у будущих экономистов чаще, чем у бакалавров других направлений подготовки, наблюдается неадекватно завышенная

самооценка и уровень притязаний. Учитывая, что формирование личности и начало карьерного пути молодого специалиста приходится на период обучения в вузе, мы пришли к выводу, что важно на ранних этапах профессионального пути скорректировать у студентов профессиональную направленность личности, а также научить выпускников грамотно управлять своей карьерой. Во многих педагогических и социально-психологических исследованиях (Л.М. Митина [116], Е.А. Климов [84], Н.С. Пряжников [153], С.Н. Чистякова [215] и др.) выявлена прямая корреляция между уровнем профессиональной направленности личности и степенью её готовности к осуществлению профессиональной деятельности, а также эффективности включения в профессиональное сообщество.

**Социальная актуальность** исследования состоит в подготовке студентов к соотнесению своих потенциальных возможностей с требованиями профессии в контексте пожеланий работодателей, социума, государства. Мы считаем, что помочь в решении указанной проблемы может адресное создание научно-производственно-образовательных площадок в муниципалитетах, ориентированных на взаимодействие образования и его заказчиков. Подобные структуры (ещё достаточно редкие, возникающие стихийно, недостаточно обоснованные научно и методически) выступают сегодня в регионах как уникальный феномен модели развития профессиональной направленности студентов, подготовки кадров для предприятий городских округов и областей.

Образовательная среда таких практико-ориентированных площадок позволит студентам получить практический опыт, познакомиться с экономикой своего региона, с запросами работодателей и особенностями построения профессиональной карьеры. Здесь работодатели могут отбирать, готовить и сопровождать, а затем трудоустраивать одарённых и мотивированных студентов. Самостоятельная деятельность молодых людей совместно с привлечёнными участниками способствует выполнению требований образовательных стандартов высшего образования по подготовке бакалавров.

**Научная актуальность** выбранной проблемы, определяется недостатком современных психолого-педагогических исследований муниципальной и

региональной среды на предмет потенциального использования имеющихся в регионе ресурсов (производственных и образовательных площадок работодателей, Коворкингов, Технопарков) в учебном процессе вуза. Не исследованы механизмы создания таких производственно-образовательных сред, учитывающих социальные и организационно-педагогические условия конкретного региона, специфику современных студентов, а также связи профессиональной направленности выпускников с потребностями муниципалитета.

Анализ педагогической и психологической литературы показал, что многие авторы изучали отдельные вопросы, связанные с формированием профессиональной направленности студентов вуза. В частности, рассматривалось состояние, развитие и специфика профессиональной направленности различных специалистов в трудах: А.И. Александрова [5], Т.И. Анисимовой [10], А.С. Данченко [51], Т.С. Деркач [52], Д.А. Волошина [38], В.И. Жернова [61], Г.В. Муравьева [123], Т.Г. Мухиной [124], Ч.С. Тулеевой [193], Л.Д. Шагдуровой [219] и других. На этапе поздней юности характерно приобретение знаний о профессиональном будущем, о требованиях к профессии, о собственных возможностях и способностях, что неоднократно отмечали выдающиеся педагоги и психологи: И.А. Зимняя [74], Е.А. Климов [86], И.С. Кон [90], А.А. Реан [161], Д.И. Фельдштейн [200]. Вопросами развития профессионализма у выпускников вузов занимались учёные: А.Г. Асмолов [15], Л.Н. Анисимова [9], Э.Ф. Зеер [70], И.А. Ильин [75], Ю.Ф. Катханова [80], Н.В. Кузьмина [96], С.П. Ломов [106], А.К. Маркова [110], Д.А. Хворостов [207], А.В. Хуторской [210], О.П. Шабанова [218], В.И. Якунин [235] и другие. Формированию профессиональных компетенций, как необходимого условия развития направленности личности, посвящены работы З.Ш. Акбаровой [4], Н.Н. Моливанова [121], А.Н. Печникова [147], С.Д. Резника [162], В.В. Усманова [195], С.Н. Фортыгиной [202]. Психолого-педагогический аспект образовательного процесса при формировании профессиональной направленности студентов нашёл отражение в трудах: А.С. Данченко [51], В.В. Михайлова [120], Е.И. Рабиной [158]. Развитию профессионально значимых качеств личности будущих экономистов посвятили свои исследования: А.Н.

Горностаева [45], А.Л. Журавлёв [62], Н.С. Шумилина [226]. Например, аспекты взаимодействия в рамках социального партнёрства образовательных организаций со сферой труда отражены в работах: И.А. Куликовой [98], Г.А. Петровой [144], А.В. Пономарева [152], Л.В. Святышевой [173], И.С. Сергеева [176].

Тем не менее, спектр психолого-педагогических исследований не создаёт целостной картины. Современные студенты вузов существенно отличаются от студентов предыдущих поколений, а в работах большинства учёных не учитывается поколенческая специфика студенчества, как социальной и психологической группы (N. Howe [77], W. Strauss [77], D.S. Hiroto [239], M.E. Seligman [243], А.А. Вербицкий [37], И.В. Дубровина [56], Л.М. Митина [117], А.К. Осницкий [140] и др.). Среди участников образовательного процесса в современном университете представлены различные поколения, как преподавателей, так и студентов. Поэтому, в процессе формирования профессиональной направленности бакалавров мы стремились учесть их базовые ценности и доминирующие характеристики. Среди сегодняшних студентов (в незначительной степени) представлены миллениалы (поколение Y) (1980–1994 гг.), поколение Z («снежинки») (1995–2012 гг.), имеющие различные, зачастую противоположные особенности.

Социальная и культурологическая образовательная ситуация в высшей школе осложняется и тем обстоятельством, что в аудитории находятся обучающиеся с разным состоянием физического и психического здоровья, различных национальностей, конфессий, культур, языков. Очевидна тенденция увеличения степени инклюзивности образовательного процесса, значительного увеличения количества студентов-мигрантов и беженцев. Как показывают медико-физиологические (А.Н. Сумин [127], И.Ю. Прокашко [127], А.В. Щеглова [127]) и социально-психологические (В.Б. Антонова [11], Н.М. Лебедева [99], И.В. Троцук [192]) исследования, для этой группы молодых людей на разных этапах адаптации характерны специфические психические и психофизиологические проблемы.

В то же время анализ литературы показал, что учёные (А.Г. Асмолов [15], Л.Н. Анисимова [9], Э.Ф. Зеер [69], И.А. Зимняя [74], И.А. Ильин [75], Н.В. Кузьмина [97], И.С. Кон [91], С.П. Ломов [107], А.К. Маркова [109], Д.А. Хворостов [207], А.В. Хуторской [210] и другие) рассматривали вопросы формирования профессиональной направленности студента только внутри образовательных учреждений, учитывая лишь (далеко не в полной мере) отдельные индивидуальные и личностные особенности обучающихся. На наш взгляд, системообразующий элемент формирования профессиональной направленности находится вне учебно-профессиональной деятельности, определяет её социальное назначение и смысл. Мы считаем, что аспект консолидации образования на основе требований, ценностей и целей, отражающих объективные потребности социальных заказчиков образования (работодателей, семьи, социума), не получил достаточного отражения в психолого-педагогических и социально-педагогических трудах. Как в теории, так и на практике ощущается дефицит комплексного изучения инновационных практико-образовательных сред, которые активируют региональную инфраструктуру вузов, включают заинтересованные предприятия и организации в профессиональную подготовку высококвалифицированных специалистов. Ориентирование образовательного процесса вуза не только на специфику студентов, но и на конкретных работодателей, может повысить профессиональную направленность выпускников и продуктивность выполняемой ими деятельности, создаст необходимые условия для развития личности, социума, предприятий и организаций муниципалитета.

Таким образом, очевидна необходимость теоретического и методологического обоснования условий для формирования профессиональной направленности бакалавров направления подготовки «Экономика и управление», которая основывается на взаимодействии и партнёрстве вуза с социальными заказчиками образования.

Научная актуальность нашего исследования определяется также необходимостью обоснования, разработки и реализации муниципальной модели



формирования профессиональной направленности будущих экономистов, а также их педагогического, психологического и организационного сопровождения в процессе обучения в вузе при непосредственном участии работодателей и других заинтересованных организаций муниципалитета.

Анализ научных источников и современной образовательной практики, позволил нам выявить следующие **противоречия между**:

- социальным заказом на подготовку конкурентоспособных кадров, подготовленных к работе на инновационных производствах и реальным уровнем профессиональной направленности (достаточно низким, как показывают психолого-педагогические исследования) выпускников, будущих экономистов;

- потребностью создания территориальных (муниципальных) научно-производственно-образовательных площадок и недостаточной разработанностью обоснования, механизма проектирования, психолого-педагогического и организационного обеспечения их функционирования;

- необходимостью формирования профессиональной направленности будущих экономистов, в соответствии с требованиями федеральных образовательных стандартов, и отсутствием обоснованных социально-педагогических, организационно-технологических, психологических условий эффективной реализации этого процесса.

Выделенные противоречия позволили сформулировать основную научную **проблему** исследования: как в образовательном процессе современного университета создать условия для эффективного формирования профессиональной направленности бакалавров.

**Тема исследования** «Формирование профессиональной направленности будущих экономистов в процессе обучения в вузе».

**Цель исследования:** теоретически обосновать и опытно-экспериментальным путем проверить условия (социально-педагогические, организационно-технологические, психологические) успешного формирования профессиональной направленности бакалавров в процессе обучения в вузе. Цель достигается в результате решения задач.

**Объектом исследования** является образовательный процесс подготовки бакалавров укрупненной группы «Экономика и управление» в университете в соответствии с требованиями ФГОС, с учётом возможностей студентов и потребностей муниципалитета.

**Предмет исследования:** формирование профессиональной направленности бакалавров - будущих экономистов в процессе обучения в вузе при реализации социально-педагогических, организационно-технологических, психологических условий на основе создания научно-производственно-образовательных площадок.

В основу исследования положена следующая **гипотеза:** формирование профессиональной направленности бакалавров - будущих экономистов будет более эффективным, если:

- в качестве социально-педагогических и психологических условий выступает учёт наиболее значимых особенностей современных студентов, (с позиции инклюзии, поликультурного образовательного пространства, теории поколений, личностных и индивидуальных характеристик, «студенческого инфантилизма»). Также принимается во внимание, что многие студенты работают не по специальности, имеют низкую познавательную и социальную мотивацию, завышенную самооценку и ожидания, плохо представляют реальное положение дел на рынке труда и требования работодателей к соискателям вакансий;
- в качестве организационно-технологических и социально-педагогических условий выступает функционирование научно-производственно-образовательных площадок, обеспечивающих комплексную интеграцию потребностей личности, социума, муниципалитета и рынка труда на основе полисубъектной общности;
- разработана и внедрена муниципальная модель формирования профессиональной направленности бакалавров при взаимодействии с работодателями, студентами, руководством предприятий и организаций муниципалитета, с учётом инновационного отечественного и зарубежного опыта (элементов дуального подхода);

- в образовательном процессе доминируют дискуссионные сессии, ролевые игры, кейсы, работа в малых группах, трёхсторонние дискуссии, рефлексивные командные обсуждения, проектная деятельность;
- разработан и реализован элективный курс «Карьерное планирование», дополнительные темы включены в дисциплины: «Психология и педагогика», «История», «Экономическая теория» и другие.

Для проверки сформулированной гипотезы и решения вышеуказанной проблемы нами обоснованы следующие **задачи**:

1) провести анализ философской и психолого-педагогической литературы по проблеме, рассмотреть сущность, содержание и структуру понятий «профессиональная направленность» и «формирование профессиональной направленности у бакалавров экономических направлений подготовки»;

2) обосновать методологические и теоретические основы, а также *социально-педагогические, организационно-технологические, психологические* условия, позитивно влияющие на формирование профессиональной направленности бакалавров;

3) выявить наиболее значимые особенности современных студентов с учётом инклюзии, поликультурного пространства, индивидуальных характеристик, теории поколений, «студенческого инфантилизма» и подобрать, адаптировать, учитывая специфику студенческой аудитории, диагностический инструментарий для оценки сформированности профессиональной направленности;

4) создать научно-производственно-образовательную площадку, функционирующую на основе полисубъектной общности;

5) спроектировать и внедрить в образовательный процесс университета муниципальную модель формирования профессиональной направленности бакалавров - будущих экономистов и проверить её эффективность;

**Методологическим основанием исследования** стали следующие подходы к изучению профессиональной направленности: *системный* (В.Г. Афанасьев [17], Н.В. Блауберг [24], А.Н. Леонтьев [102], В.А. Сластёнин [183], Э.Г. Юдин [231]);

*деятельностный* (А.Г. Асмолов [15], Л.С. Выготский [39], В.В. Давыдов [49], А.В. Петровский [146], С.Л. Рубинштейн [169], Д.И. Фельдштейн [200]); *полисубъектный* (А.В. Брушлинский [32], И.В. Вачков [34], Л.М. Митина [118], С.Л. Рубинштейн [170]); *аксиологический* (Н.А. Асташова [16], А.В. Кирьякова [82], Н.Д. Никандров [130], И.Л. Федотенко [197], Е.Н. Шиянов [224] и другие).

Формирование профессиональной направленности на основе полисубъектного подхода представляется закономерным и естественным: отечественные и зарубежные психологи (Н. Бояджиева [30], И.В. Вачков [34], Д. Левтерова [101], Л.М. Митина [118], В.И. Панов [142], А.К. Осницкий [140]) утверждают, что именно полисубъектная общность наиболее эффективно развивает такие интегральные личностные характеристики как направленность, компетентность, гибкость, помогая прогнозировать построение профессионального будущего. В аспекте нашей проблемы полисубъектная общность включает студентов, преподавателей университета, работодателей, молодёжную биржу труда, образовательные организации муниципалитета. Полисубъектная общность – это единство, взаимное построение пространства творческой активности, саморазвития и внутренней детерминации жизнедеятельности всех субъектов образования.

Методологической базой исследования стали также труды по методологии педагогического исследования: В.И. Загвязинского [65], В.В. Краевского [92], А.М. Новикова [132], А.А. Орлова [138], В.М. Полонского [93] и других.

**Источниковой базой исследования** мы считаем: научные исследования по *педагогическим проблемам высшей школы* (С.И. Архангельский [13], Н.А. Асташова [16], А.А. Вербицкий [37], В.И. Казаренков [79], Н.В. Кузьмина [96], А.М. Новиков [131], А.А. Орлов [138], И.С. Сергеев [176], В.А. Слостёнин [183], И.Л. Федотенко [196]); *зарубежные и российские концепции профессионального самоопределения и развития личности* (К.А. Абульханова-Славская [3], Б.Г. Ананьев [7], Г.А. Гектина [41], Э. Гинзберг [43], С.Т. Джанерьян [55], И.А. Дубровина [56], Э.Ф. Зеер [71], Е.А. Климов [85], А.Д. Сазонов [172], Е.Ю. Пряжникова [156], В.А. Поляков [150], Н.С. Пряжников [155], Н.Ф. Родичев [167], Д. Сьюпер [244], С. Фукуяма [206], Н.Н. Чистяков [214], С.Н. Чистякова [215], Дж.

Холланд [240]); «якорную модель» профессионального развития (Э. Шейн [223]); теории инклюзивного образования (С.В. Алехина [6], А.Д. Гонеев [44], Т.Н. Гусева [48], Т. Захарук [67], Д. Левтерова [101], Д. Митчелл [119], И.Л. Федотенко [197], Д.Е. Шевелева [222]); теории поколений (N. Howe [77], W. Strauss [77], D.S. Hiroto [239], M. Seligman [243], А.А. Вербицкий [37], И.В. Дубровина [56], Л.М. Митина [117], А.К. Осницкий [139]); научные положения о студенчестве как социальной и психологической группе (Б.Г. Ананьев [7], И.С. Кон [90], В.Т. Лисовский [74], В.А. Сластёнин [183]); идеи о целостности педагогического процесса (Ю.К. Бабанский [19], В.П. Беспалько [23], В.В. Краевский [92], В.М. Монахов [122], А.М. Новиков [131], З.И. Равкин [160], Г.К. Селевко [175], В.В. Сериков [178], В.А. Сластёнин [183]).

Для решения поставленных в исследовании задач и проверки гипотезы были использованы следующие **методы**: *теоретические*: анализ философской, психолого-педагогической, научно-методической литературы; контент-анализ; обобщение отечественного и зарубежного профессионального и психолого-педагогического опыта, педагогическое моделирование; *эмпирические*: психолого-педагогический эксперимент, анкетирование студентов, преподавателей университета, работодателей, включенное наблюдение, опрос, тестирование, анализ продуктов деятельности (эссе «Моя будущая карьера», «Карта личностного развития», незаконченные предложения и др.); *статистические*: программа сбора социологической и маркетинговой информации Vortex 10 математические и статистические методы обработки экспериментальных данных Microsoft Excel 9.0 (Приложение 2), коэффициент углового преобразования Фишера ( $\phi$ ).

**Основные этапы исследования.** *Первый этап* (2017–2018гг.) – теоретический. На этом этапе проходил поиск и изучение состояния разработанности проблемы исследования, изучался теоретический и практический материал; проводился анализ педагогической, философской и психологической литературы по выбранной проблеме, систематизировался накопленный материал, проводились опросы студентов и преподавателей вуза,

анкетирование. Подбирался и адаптировался диагностический инструментарий. Проведён констатирующий этап опытно-экспериментальной работы. *Второй этап* (2019–2020гг.) – экспериментальный, формирующий. Проводилось анкетирование работодателей муниципалитета, создан Центр Карьеры, создана научно-производственно-образовательная площадка, сформирована полисубъектная общность. Разработана и реализована муниципальная модель формирования профессиональной направленности студентов вуза, уточнена методика эксперимента. Обоснованы и созданы необходимые условия. *Третий этап* (2020–2022гг.) - обобщающий и заключительный. Полученный материал был систематизирован и обобщён. Результаты интерпретированы, уточнены, сделаны выводы. Подготовлен текст диссертации.

**Опытно-экспериментальной базой** стал городской округ Ступино Московской области, в котором расположена «Свободная экономическая зона промышленно-производственного типа «Ступино Квадрат»».

**Научная новизна** исследования состоит в:

- в предложении новой иерархии методологических основ формирования профессиональной направленности бакалавров, приоритетные позиции в которой занимает полисубъектный подход и созданная на его основе полисубъектная общность;
- обосновании и учёте наиболее значимых характеристик современных студентов экономических направлений подготовки (с позиции инклюзии, поликультурного образовательного пространства, теории поколений, личностных и индивидуальных характеристик, «студенческого инфантилизма», т. к. нам не удалось обнаружить исследований профессиональной направленности, которые учитывали бы весь комплекс специфических особенностей современных бакалавров. Мы также принимали во внимание низкую познавательную и учебную мотивацию, завышенную самооценку будущих экономистов, плохо представляющих реальное положение дел на рынке труда);
- конкретизации понятия «формирование профессиональной направленности бакалавра» и выявлении неравномерного развития структурных

компонентов данного психолого-педагогического феномена, в опережении когнитивного компонента, при значительном отставании конативного;

- научном обосновании, обогащении и расширении функций полисубъектной общности, созданной в муниципалитете, на основе взаимодействия и партнёрства с социальными заказчиками образования (от традиционных функций заказа, целеполагания, контроля, оценки к функциям определения ресурсов, проектирования, анализа, поддержки, сопровождения, коррекции);

- определении и описании критериев, показателей и уровней формирования профессиональной направленности бакалавров-будущих экономистов;

- разработке и реализации муниципальной модели формирования профессиональной направленности бакалавров экономических направлений подготовки;

- обосновании и описании социально-педагогических, организационно-технологических и психологических условий формирования профессиональной направленности будущих экономистов.

**Теоретическая значимость исследования** связана с:

- обогащением теории и методики профессионального образования в аспекте определения путей и условий формирования профессиональной направленности бакалавров будущих экономистов. В структуре общей направленности личности нами обоснована консолидация профессиональной и личностной направленности у студентов вуза. Разработаны методологические основы формирования профессиональной направленности бакалавров, на вершине иерархии расположен полисубъектный подход, позволяющий создать полисубъектную общность, функционирующую в рамках научно-производственно-образовательной площадки;

- обоснованием необходимости учёта системы наиболее специфических характеристик современных «работающих студентов-экономистов»: трудовой деятельности не по специальности, низкой познавательной и социальной

мотивации, завышенной самооценки и ожиданий, недостаточной информированности о требованиях работодателей;

- разработкой и реализацией муниципальной модели формирования профессиональной направленности бакалавров, включающей четыре компонента: когнитивного, операционно-деятельностного, эмоционально-ценностного, конативного;

- описанием и обоснованием гетерохронности формирования структур профессиональной направленности. Наиболее высокими темпами развивается когнитивный компонент, несколько медленнее операционно-деятельностный, эмоционально-ценностный и наиболее инертным оказался конативный;

- описанием необходимости значительного обогащения функций полисубъектной общности, созданной на основе взаимодействия и партнёрства с социальными заказчиками образования (от традиционных функций заказа, целеполагания, контроля, оценки к функциям проектирования, анализа, поддержки, сопровождения, коррекции);

- обоснованием критериев, показателей и уровней формирования профессиональной направленности бакалавров;

- выявлением *социально-педагогических, организационно-технологических, психологических* условий, которые влияют на формирование профессиональной направленности бакалавров;

- обоснованием содержания, форм, методов и технологий формирования профессиональной направленности студентов в процессе обучения в вузе (дискуссионные сессии, ролевые игры, кейсы, работа в малых группах, трёхсторонние дискуссии, рефлексивные командные обсуждения, проектная деятельность), реализацией элективного курса, обогащением контента нормативных учебных дисциплин.

**Практическая значимость** исследования заключается в возможности трансляции разработанных автором критериев, показателей, уровней сформированности профессиональной направленности у студентов, а также диагностического инструментария в различные вузы, систему повышения



квалификации экономистов. Материалы исследования (в частности, муниципальная модель, социально-педагогические, организационно-технологические и психологические условия) при определённой адаптации могут использоваться при подготовке бакалавров различных направлений.

### **Положения, выносимые на защиту:**

1. профессиональная направленность личности будущего экономиста выступает элементом общей направленности его личности, является системным конструктом, интегрирующим в себе осознание своих интересов, способностей и потребностей, мотивов в учебно-профессиональной деятельности, стремление к более высокому уровню освоения знаний, готовность к труду, к развитию необходимых профессионально-личностных качеств. Она включает когнитивную, эмоционально-ценностную, операционально-деятельностную и конативную составляющие. В отличие от большинства существующих подходов к пониманию профессиональной направленности, мы сочли необходимым включить в эту категорию конативный компонент, а также существенно расширить контент операционально-деятельностного;

2. в процессе опытно-экспериментальной работы выявлена гетерохронность и гетерогенность формирования структур профессиональной направленности бакалавра. Мы утверждаем, что процесс и результат получения положительных и устойчивых изменений во всех структурных компонентах профессиональной направленности связан со значительным опережением когнитивного, операционально-деятельностного компонентов, с обогащением эмоционально-ценностного (мотивация, ценностные приоритеты студентов, их отношение к учебно-профессиональной, проектной, творческой деятельности). Результаты эксперимента показали, что менее значимые изменения наблюдаются в конативном компоненте;

3. была обоснована иерархия методологических основ формирования профессиональной направленности бакалавров, в которой приоритетные позиции занимает полисубъектный подход, что позволяет создать полисубъектную общность в рамках научно-производственно-образовательной площадки;

4. обосновано обогащение и расширение функции этой общности, созданной на основе взаимодействия и партнёрства с социальными заказчиками образования. В ходе эксперимента выявлено, что кроме традиционных функций заказа, контроля, оценки стали значимы функции целеполагания, проектирования, анализа, поддержки, сопровождения, стимулирования, мотивации, коррекции;

5. в результате опытно-экспериментальной работы подтверждена продуктивность учёта наиболее существенных личностных характеристик современных студентов-экономистов;

6. разработана и реализована муниципальная модель формирования профессиональной направленности бакалавров, стимулирующая активизацию психологических механизмов: целеполагания, рефлексии, саморегуляции в учебно-профессиональной и квази-профессиональной деятельности. При проектировании модели учитывался также позитивный зарубежный опыт (дуальный подход). Функциональная модель представляет собой динамичный деятельностный и действенный механизм формирования профессиональной направленности студентов;

7. обоснована совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых социально-педагогических (физическое и психическое здоровье, мигранты, беженцы, особенности культуры, конфессии, языка, специфические особенности поколения), организационно-технологических (содержание, формы, методы изучения дисциплин, элективный курс, Центр Карьеры, Коворкинг, Технопарк и др.); психологических (статус студента в группе, познавательная и социальная мотивация, «студенческий инфантилизм», самооценка, уровень притязаний) условий, влияющих на формирование профессиональной направленности будущих экономистов;

8. критерии (когнитивный, эмоционально-ценностный, операционально-деятельностный, конативный) и уровни (минимальный, фрагментарный, достаточный) сформированности профессиональной направленности бакалавров экономических специальностей показали свою валидность и надёжность.

**Достоверность и надёжность результатов исследования** обеспечивалась анализом теоретических и экспериментальных работ по проблеме, что позволило сформулировать гипотезу и определить задачи исследования; сопоставлением полученных нами данных с научными данными других исследователей; организацией опытно-экспериментальной работы в соответствии с целями, задачами и условиями её проведения; использованием различных взаимодополняющих и взаимопроверяющих методов психолого-педагогического исследования, соответствующих его предмету; промежуточным и итоговым анализом полученных результатов, а также статистической проверкой полученных данных с помощью коэффициента углового преобразования Фишера ( $\varphi$ ).

**Личное участие автора.** Данное исследование было задумано, теоретически разработано и внедрено автором диссертации с целью оказания реальной помощи в трудоустройстве выпускникам вуза и удовлетворении потребности в кадрах предприятий и организаций муниципалитета. Являясь разработчиком концептуальной идеи исследования, автор диссертации был непосредственным руководителем и исполнителем опытно-экспериментальной работы.

**Апробация и внедрение результатов исследования** осуществлялось в выступлениях на международных и всероссийских научно-практических конференциях: «Психологически безопасная образовательная среда: проблемы проектирования и перспективы развития, Тула, 2019г.; «Вызовы цифровой экономики: точки прорыва в социально-экономическом развитии России и её регионов», Ступино, 2019г.; «Модернизация и устойчивое социально-экономическое развитие России и её регионов в XXI веке сквозь призму роста производительности труда», Ступино, 2020г.; «Психологически безопасная образовательная среда: проблемы проектирования и перспективы развития, Тула, 2020г.; «Конкурентный потенциал региона: оценка и эффективность использования», Абакан, 2022г.; «80 години от смъртта на Януш Корчак и правата

на детето в Република България», София, 2022г.; «Современные направления развития экономики и управления образованием», Грозный, 2022г.

Автором диссертации были проведены конференции, круглые столы, дискуссии, семинары в Ступинском филиале МФЮА с участием работодателей, преподавателей и студентов ГБПОУ МО «Ступинского техникума им. А.Т. Туманова», ФГБОУ ВО Ступинского филиала МАИ, АОЧУ ВО «Московского финансово-юридического университета МФЮА» и его филиалов, АНО ПО «Московского областного финансово-юридического института МФЮИ».

**Объем и структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, двух разделов, заключения, списка литературы и приложений.

# 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ БАКАЛАВРОВ

## 1.1 Подходы к определению понятия, сущности и структуры профессиональной направленности

Формирование профессиональной направленности, как понятие, сложно и многогранно. Большинство определений, относящихся к теме исследования, тесно связаны друг с другом и носят интегративный характер. Для обеспечения эффективности хода и результатов нашего исследования необходимо разобрать сущность базовых понятий, проследить их взаимосвязь. Формулировка предмета исследования, определённого нами как «формирование профессиональной направленности» содержит следующие смыслообразующие понятия: «направленность», «направленность личности», «профессиональная направленность».

Рассмотрим сущность и содержание понятий «направленность» и «направленность личности». Большинство учёных рассматривают эти понятия в тесной взаимосвязи. Именно они являются неременной предпосылкой развития профессиональной направленности, в том числе у студентов университета.

Термин «направленность» применяется в философии, истории, педагогике, психологии, социологии. В русском языке «направленность» происходит от слова «направлять». Обратимся к «Толковому словарю живого великорусского языка» В. И. Даля. «Направлять» значит «обращать в какую-либо сторону, устремлять» [50]. В словаре С. И. Ожогова «устремить к чему-нибудь» [137]. Изучая структуру личности, социологи, психологи и педагоги выделяют различные её психические качества и свойства. Большинство учёных утверждает, что направленность играет существенную роль в социальной характеристике личности. Надо отметить, что различие во взглядах на «направленность» у разных авторов, говорит о своеобразии их теоретических концепций развития личности и позиций, в которых они выявляют её сущность.

В педагогике и психологии понятие «направленность» чаще соотносят с «направленностью личности». Рассмотрим сущность понятия «направленность личности» и проведём его контент-анализ. Результаты представим в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты контент-анализа понятия «направленность личности»

Источник	Определение понятия «направленность личности»
Педагогический энциклопедический словарь	-совокупность устойчивых, не зависящих от сложившейся ситуации мотивов, ориентирующих поведение и деятельность личности. Направленность характеризуется интересами, склонностями, убеждениями, идеалами в которых выражается мировоззрение человека [143].
Большой психологический словарь	-устойчивую (транс ситуативную) устремленность, ориентированность мыслей, чувств, желаний, фантазий, поступков человека, которая является следствием доминирования определенных (главных, ведущих) мотиваций [29].
Толковый словарь психиатрических терминов	- один из важных компонентов структуры личности. Представлена установками, интересами, потребностями, создающими мотивационную обусловленность деятельности человека, его поведения в соответствии с конкретными жизненными целями [191].
Словарь-справочник по педагогической психологии	-совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих поведение и деятельность личности относительно независимо от конкретных условий. Характеризуется доминирующими потребностями, интересами, склонностями, убеждениями, мировоззрением [187].
Энциклопедический словарь (педагогика)	-сложное психологическое свойство, представляющее собой устойчивую систему внутренних побуждений и жизненных целей человека. Н.л. показывает, к чему стремится человека в своей жизни и что его к этому побуждает. Структура Н.л. включает: потребности, мировоззрение, интересы, склонности, идеалы, убеждения и цели [230].
Словарь практического психолога	- её интегральное и генерализованное свойство. Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности, относительно независимых от текущих ситуаций. Характеризуется её убеждениями, идеалами, отражающими её мировоззрение. Выражается в гармоничности и непротиворечивости знаний, отношений и господствующих мотивов поведения и действий личности. Проявляется в мировоззрении, духовных потребностях и практических действиях [185].
Краткий психологический словарь	-совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций. Н. л. характеризуется её интересами, склонностями, убеждениями, идеалами, в которых выражается мировоззрение человека [94].

Исходя из приведённых определений, можно сделать вывод, что термин «направленность личности» - понятие, которое является одним из значимых понятий наук психологии и педагогики. Рассмотрим взгляды различных учёных

на это понятие. С.Л. Рубинштейн считал, что «это вопрос о динамических тенденциях, которые в качестве мотивов определяют деятельность, сами определяют её цели и задачи» [169]. Учёный определял направленность личности как целостное и интегральное свойство, которое заставляет человека быть активным и регулирует его деятельность. Он не ограничивал «направленность» соотношением мотивов и подчёркивал, что направленность личности выражается в идеалах и интересах, а не только в потребностях. «Потребности, интересы, идеалы составляют различные стороны или моменты многообразной и вместе с тем в известном смысле единой направленности личности, которая выступает в качестве мотивации её деятельности» [170]. Б.Ф. Ломов отмечал, что «несмотря на различие планов анализа в изучении личности все выделяют в качестве главной характеристики личности её направленность» [106]. И считал, что «направленность» выявляется в изучении состояний, психологических качеств, характера личности.

У Е.А. Климова наблюдаем связь направленности и психологического склада личности. «Именно направленность выступает в роли побудительной силы, определяющей избирательность отношений и активность личности» [86]. Л.И. Божович рассматривала направленность личности, как систему мотивов и считала её стержнем развивающейся личности. Она отмечала, что «направленность личности является результатом наличия у человека определённой структуры его мотивационной сферы, наличия устойчиво доминирующих мотивов поведения и деятельности» [26].

Продолжила идею Л.И. Божович, М.С. Неймарк определив в своих работах, что в мотивационную структуру включены как устойчивые, постоянно действующие, так и случайные мотивы. Среди них всегда есть доминирующие потребности и стремления, они и создают направленность личности. Человек может изменять своё поведение, если оно будет противоречить его убеждениям [127]. Мы понимаем так, что, формируя убеждения человека, мы можем изменять его поведение. В. Н. Мясищев подходил к понятию направленности с позиции теории отношений и выделял, что отношения определяют направленность

личности [126]. Нам важно его высказывание, что, выстраивая отношения с другими людьми, человек может менять своё отношение к работе, окружающим и самому себе.

Н.Д. Левитов также считал направленность личности важным компонентом характера личности, выделял направленность и волю как основные и наиболее важные её составляющие. По его мнению, «направленность — это характеризующее человека, своеобразно переживаемое им избирательное отношение к действительности, влияющее на его деятельность. Направленность включает в себя значимые отношения, действительно влияющие на поведение человека. Основой направленности является мировоззрение, как совокупность взглядов на природу и общество» [100].

Направленность как психологическую особенность личности рассматривал П.А. Рудик. Он считал, что «являясь таковой, направленность влияет на деятельность человека, цели, характер взаимоотношений с другими людьми, с которыми он вступает во взаимоотношения в процессе профессиональной деятельности. Эти особенности носят постоянный характер и определяют направления деятельности личности, целеустремлённость, мировоззрение, потребности и интересы» [171].

Э.Ф. Зеер направленность личности характеризовал совокупностью мотивов, интересами, склонностями, убеждениями, в которых определяется мировоззрение человека. В эту структуру он включал потребности, установки и отношения [68]. Считал, что благодаря направленности личность становится активной. Проблеме исследования отвечает формулировка В. С. Мерлина «направленность личности» - это «особенности тенденций поведения и действий человека, определяющих в социальном плане его облик по существенным линиям: его отношение к другим людям, к себе, к своему будущему» [113]. Автор отмечал, что направленность у личности проявляется как особенность интересов, целей, которые человек перед собой ставит, как его пристрастия и потребности, а также установки. Содержание направленности, по мнению автора, определяется степенью синтеза мотивов, потребностей и интересов личности.



На наш взгляд важно определение К.К. Платонова, что «направленность личности» — это структура, которая «не имеет непосредственных врождённых задатков, но отражает индивидуально преломлённое групповое общественное сознание. Эта подструктура формируется у личности путём воспитания. Она может быть названа как «социально обусловленной подструктурой», так и более коротко «направленностью личности». Если рассматривать направленность в качестве целого, она включает в себя такие её формы (подструктуры), как влечения, желания, интересы, склонности, идеалы, мировоззрение и убеждения. В этих формах направленности личности проявляются её отношения, моральные качества, потребности» [149].

Проанализировав взгляды различных учёных, мы пришли к заключению, что формирует поведение личности именно её направленность. Схожа с нашей точка зрения В.В. Давыдова, он считал, что для формирования направленности личности и устойчивых мотивов нужно выполнить главное требование - индивид должен осуществлять продуктивную творческую деятельность, которая связана с созданием нового на различных уровнях значимости и в различных сферах деятельности [49].

Не соответствует логике нашего исследования точка зрения П.М. Якобсона, который утверждал, что каждому человеку присущи доминирующие и постоянные мотивы, а не их многообразие. Соответствует логике формулировка, что мотивы, определяющие направленность, могут доминировать в зависимости от обстоятельств и ситуаций. П.М. Якобсон рассматривал направленность через мотивацию и отношение [234]. Его точка зрения сближает позиции таких исследователей, как В. Н. Мясищев [126], В.С. Мерлин [113], Л.И. Божович [26] и М.С. Неймарк [127]. Как показывает анализ исследуемой проблемы, системообразующим фактором развития личности является её направленность. Формируя направленность личности студента, у педагога открываются возможности влиять на деятельность личности. Особенно интересно для нашего исследования, что направленность связана с мотивационно-потребностной сферой личности и в дальнейшем формирует её активную жизненную позицию.

Вместе с тем, при анализе литературы нами обнаружено, что у исследователей нет однозначного подхода к понятию направленности личности, этим определяется множество различных мнений о её сущности. Нами сделан вывод, что все авторы считают направленность основой, которая определяет психологический склад личности и влияет на поведение.

Научный интерес к проблеме формирования профессиональной направленности появился у автора диссертации при личном общении с академиком РАО, выдающимся методологом педагогики А.М. Новиковым, с которым автору посчастливилось лично обсудить проблему данного исследования. А.М. Новиков в своих работах определяет направленность как «одну из подструктур личности, совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности, которая характеризуется уровнем развитости, широтой развитости, интенсивностью и действенностью» [133]. Рассматривая составляющие образования, на первое место он ставит именно развитие направленности личности, считая, что «воспитание — это и есть развитие направленности личности» [132].

Мы отметили огромный интерес к понятию «направленности личности» со стороны психологической и педагогической науки. Понятие «направленность личности» является базовым понятием. Нами так же сделан вывод, что трактовка данного понятия зависит от исследователя, подхода и научной школы. Определено, что большинство учёных при исследовании направленности личности акцентирует внимание на её мотивационной сфере.

Подводя итог, отметим, что направленность проявляется в проявлении посредством её деятельности. Сформируем определение. *Профессиональная направленность* интегрирует в себе осознание своих интересов, способностей и потребностей, мотивов в учебно-профессиональной деятельности, стремление к более высокому уровню освоения знаний, готовность к труду, к развитию необходимых профессионально-личностных качеств.

Рассмотрим структуру направленности личности. В психологической науке направленность личности употребляется для обозначения определённых свойств

личности и определяется как психологический феномен. Структура этого понятия включает: - систему ведущих мотивов, которые определяют внутреннюю позицию личности, именно эта позиция и определяет поведение личности в различных условиях и конкретных ситуациях; - интересы, потребности, стремления, идеалы, убеждения личности; - своеобразие личности, как общественного существа, которое определяет внутреннее ядро и стержень; - совокупность внутренних условий и внешних влияний, под воздействием которых формируется направленность личности.

В педагогической науке направленность личности определяется как высший уровень подструктуры личности. Уровни различают по разнообразию выполняемых функций, содержанию, признакам и компонентам. У каждой личности есть свой уровень сформированной направленности, он определяет уникальность каждого человека.

Формами направленности личности считают: влечения, желания, интересы, склонности, идеалы, мировоззрение, порывы, убеждения, ценностные ориентации. Формы бывают побудительные (активность) и воззренческие (сознательность). Воззренческие формы: - мировоззрение, состоящее из ценностей духовных и материальных, которые важны для человека, социальной группы, общества и могут удовлетворить потребности и интересы; идеалов - образцов совершенства кого-либо, чего-либо и в чем-либо. Идеалом может быть цель, которая определяет стремления, деятельность человека, поведение его или группы людей и общества; жизненных принципов - системы норм деятельности и поведения личности. Жизненные принципы помогают человеку создать для себя разрешения на действия или запреты, побуждать к действиям или стремиться к чему-то; ценностных ориентаций, с помощью которых человек определяет для себя важное и неважное, существенное и несущественное. С их помощью образуется определённый тип деятельности, мотивации и поведения; *уровня* притязаний - самооценки, которая проявляется в целях и задачах, выполняемых человеком. Переживая за достижение или не достижение уровня притязаний, личность корректирует действия в сторону более лёгких или более сложных задач. У

человека, обладающего реалистичным уровнем притязаний, наблюдается уверенность в своих силах, настойчивость и продуктивность деятельности. Неадекватность самооценки приводит к выбору слишком трудных или слишком лёгких целей, что проявляется неуверенностью в своих силах, тревожностью, ошибочностью и спонтанностью действий. Побудительные формы направленности личности: влечения, которые выступают как недостаточно осмысленные побуждения и наиболее примитивная форма направленности личности, переживания смутной потребности; желания - более высокая форма, чем влечение, осмысленное побуждение, осознанное действие и деятельность, направленные на удовлетворение конкретных потребностей; интересы - форма побуждения более высокая, чем влечения и желания. Интерес отличается появлением внимания на определённом предмете или явлении; склонности - форма, которая включает интересы, побуждения, стремления и желание применять волевые усилия, для их удовлетворения в своей деятельности; порывы - это сильные проявления каких-либо чувств, которые побуждают что-либо совершить или сделать; стремления - это уже хорошо осознанные цели и усилия для их достижения.

Интегративной формой направленности личности, объединяющей мировоззрение и стремления, являются убеждения. А.М. Новиков отмечает, что «убеждение - высшая форма направленности личности». Его точка зрения представляет интерес для нашего исследования. Убеждения объединяют в себе волевые, эмоциональные и интеллектуальные свойства личности. Убеждения различают по силе их проявления (устойчивые и неустойчивые), по содержанию (философские, нравственные, эстетические) и т.д. Учёный отмечает также «большую роль эмоциональной восприимчивости личности в доведении мировоззрения до уровня убеждений. Эта восприимчивость характеризуется активностью деятельности и положительным отношением к ней» [131].

Мы находим научное обоснование того, что формирование такого сложного свойства личности как «направленность» определяется системой мотивов, убеждений и выражается в жизненных отношениях, активной деятельности для

достижения целей и является прямым воздействием на внутренний мир человека. Значит, влияя и формируя направленность личности мы сможем влиять и на её деятельность, в нужном нам профессиональном направлении.

Теперь рассмотрим взгляды учёных на характеристику и структуру направленности личности. Тут мнения различных учёных существенно расходятся. К.К. Платонов, определял направленность личности, как один из компонентов структуры личности. В состав этой структуры включал следующие формы: «влечение, желание, интерес, мировоззрение, убеждения». Автор, анализируя направленность личности, разграничивал «уровень, широту, интенсивность, устойчивость и действенность» [847]. В.П. Каширин в структуру направленности личности включил следующие элементы: 1) систему ценностно-смыслового образования личности, куда отнёс два конструкта: смысловой и ценностный; 2) ожидание человеком конкретных результатов от своих действий, оценку каждого своих возможностей; 3) потребности, которые зависят от ценностных предпочтений; 4) цели человека, ожидаемый им результат, образ желаемого и достижение его; мотивацию, возникающую после осознания своих потребностей, побуждающую личность к определённом поведению [81]. Точка зрения В.Д. Шадрикова, состоит в том, что направленность личности имеет свойства структурности, а компоненты имеют внутреннюю близость и подструктуры, которые зависят от ряда других подструктур. Он считал, что деятельность человека в определяющей степени зависит от состояния его микро- и макросоциумов [220].

Учёные едины во мнении, что направленность объединяет внутренние психологические условия, которые определяют социальную активность человека, они неразрывно связаны с участием личности в социальной жизни. Работает цепочка: «мотив-цель-деятельность», где посредством деятельности раскрываются особенности личности. Человеку свойственно быть субъектом общественной и трудовой деятельности. Формой проявления этого свойства является и профессиональная направленность, которая является частью общей направленности личности. Мы считаем, что именно профессиональная

направленность является основной составной частью деловой направленности личности. Рассмотрим понятие «профессиональная направленность личности». Общая направленность личности — это сфера всех интересов человека, его отношение к другим людям и самому себе, которая формирует его потребности в жизни. Профессиональная направленность личности — это особая профессиональная принадлежность, которая влияет на поведение человека при выборе профессии, характеризует его в профессиональной среде и формирует профессиональные интересы каждой личности, влияет на профессиональную и успешную карьеру. Профессиональная направленность синтезирует деловые, личностные, общественные отношения и формирует общее направление развития личности.

Анализ работ по проблеме профессиональной направленности позволил нам определить профессиональную направленность личности как основную характеристику, которая позволяет ей творчески овладеть определёнными видами деятельности. Понятие «профессиональной направленности личности» применяется, когда речь идёт о выполнении конкретной деятельности. Она представляет собой мотивационно-потребностное отношение личности к деятельности в профессии. В более широком плане мы можем говорить о гуманитарной или технической направленности, в более узком плане применительно к отдельным профессиям. Профессиональная направленность определяет отношение личности к избранной профессии, побуждает личность к овладению мастерством, накладывает отпечаток на все стороны жизни и поведения, на потребности и привычки, на духовный облик личности.

Исследованиями проблемы профессиональной направленности занимались Ю.А. Афонькина [18], С.С. Балабанова [20], С.Я. Батышев [21], М.И. Дьяченко [57], Г.А. Журавлева [63], Э.Ф. Зеер [69], В.И. Ковалев [87], А.Б. Каганов [78], А.Г. Колденков [89], Н.В. Кузьмина [96], Н.Д. Левитов [100], Б.Ф. Ломов [106], В.С. Мерлин [114], В.Г. Немировский [128], К.К. Платонов [148], А.П. Сейтешев [174], В.А. Сластёнин [182], В.А. Ядов [132] и многие другие учёные. Различные исследователи по-разному определяют понятие профессиональной

направленности и имеют различные концепции и подходы. Н.А. Журавлева отмечает, что это «комплекс установок в отношении различных сторон той или иной деятельности» [64]. Ю.А. Афонькина считает, что это система устойчивых свойств человека как настоящего или будущего субъекта труда, которая определяет его активность в профессиональной деятельности и выступает движущей силой его профессионального самоопределения. Имея профессиональную направленность, человек сам конструирует профессиональную деятельность [18]. А.Г. Колденков видит в ней «динамическое свойство личности, которое характеризует доминирующее, осознаваемое отношение данного человека к избранной профессии» [89].

Проблема проанализирована В.Г. Немировским и определена как «отношение человека к конкретной профессии, совокупность определённых действий, необходимых знаний и навыков» [128]. А.С. Сейтешев в своей монографии, давая педагогическую характеристику профессиональной направленности личности, определил психологические предпосылки и педагогические условия формирования такого важнейшего качества личности, считая, что это механизм для развития профессиональных качеств личности. Он выявил пути и средства, которые способствуют её успешному развитию, это установка на интересы, потребности, идеалы, убеждения, способности и склонности к определённому типу деятельности [174]. Его рекомендации мы приняли во внимание в практической части нашего исследования.

Соответствует нашей точка зрения Э.Ф. Зеера, он считал профессиональную направленность «интегральным (системным) качеством личности, определяющим отношение к профессии, потребность в профессиональной деятельности и готовность к ней. Автор подчёркивает, что системообразующим фактором (ядром) направленности является потребностно-мотивационная сфера, составляющая её профессиональную позицию» [69]. Учёный выделил три типа студентов по сформированной профессиональной направленности: - к первому типу он относил студентов с положительным отношением к будущей профессии, которые хорошо представляют свою роль в профессии, имеют сформированные мотивы и

понимают содержание профессиональной деятельности; - ко второму типу он относил студентов, которые пока сомневаются и не до конца определили своё место в профессии. Они иногда негативно относятся к профессии, но при этом им нравится обучение в вузе, и они пока не задумываются о дальнейших планах, считая, что все ещё впереди; - третий тип, это те, кто негативно относится к своей профессии и имеет слабое представление о ней. Мотивом здесь выступают определённые те или иные обстоятельства [70]. Э.Ф. Зеер, как и многие другие исследователи, рассматривал профессиональную направленность через мотивацию к деятельности. Значительная группа исследователей рассматривает профессиональную направленность как интегральное образование. Так Б.Ф. Ломов выделил, что формирование устойчивой направленности оказывает сильное влияние на активность личности, на отношение к труду, на чувства и эмоции человека и в дальнейшем на успешность профессиональной карьеры [106]. Такой же точки зрения придерживались Е.И. Пустовалова [157] и О.И. Щербакова [228].

Другие исследователи, придерживаясь этой же точки зрения, выделяют так же ещё ориентацию личности на профессию. В.А. Слостёнин понимал «осознанную и эмоционально выраженную ориентацию личности на определённый вид профессиональной деятельности» [182]. В.С. Безрукова считает, что «профессиональная направленность личности — это устойчивый интерес и склонность к профессии». В своих работах она выделяла виды направленности личности: мировоззренческую, бытовую и профессиональную [22]. Устойчивым комплексом установок и отношением к профессиональной деятельности, считала профессиональную направленность личности Г.А. Журавлева [63]. Как личную устремлённость применять свои знания, способности и опыт в избранной профессии, рассматривал профессиональную направленность личности М.И. Дьяченко. Он считал, что именно она предполагает понимание, внутреннее принятие целей и задач профессиональной деятельности, а также относящихся к ней идеалов, интересов, установок, убеждений и взглядов [57].



Можно сделать вывод, что большинство исследователей считало, что профессиональная направленность личности формируется под влиянием совокупности различных мотивов. Такой же точки зрения придерживался В.И. Ковалев, который отмечал, что такая направленность личности связана с общественной важностью, популярностью и престижностью профессии [87].

Надо отметить, что все исследователи единогласно отмечали высокую важность развития профессиональной направленности. А.М. Столяренко считал, что человек не сможет быть настоящим профессионалом, если у него не развита профессиональная направленность [190]. А.Б. Каганов уточнял, что это «система потребностей, мотивов, интересов и склонностей, в которых выражается отношение личности к детальности в профессии» [78], А.Г. Колденков конкретизировал: «интегральное динамическое свойство личности, которое характеризует доминирующее осознанное отношение данного человека к профессии, ваяющее на подготовку к профессиональной деятельности и её успешности в ней» [89]. Профессиональная направленность личности изучалась многими зарубежными учёными: В. Гинзбургом [43], Ф. Герцбергом [237], Д. Крайтсом [242], А. Рое [141], Д. Сьюпером [246], Дж. Холландом [240], И. Хермой [141], Р. Финчманом [141] и другими.

В. Гинзбург [43], И. Херма [141], Дж. Холланд [240] считали профессиональную направленность личности сложным и многогранным процессом, затрагивающим ранние этапы развития личности. А. Рое определял связь профессиональной направленности с интересами, установками и ценностями личности, тесно связанными с профессиональной деятельностью. Ф. Герцберг, на основании теории А. Маслоу [111] включал в структуру профессиональной направленности две главные группы факторов: сохранение (потребность в безопасности, избегание страданий, дискомфорта) и мотивацию (потребность в самореализации, достижении целей в границах профессиональной деятельности) [237]. Дж. Холланд предложил классификацию типов людей в зависимости от склонности к профессиям: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый и артистический. Они могут

помочь личности в выборе профессии, направляя обучающегося к определённой деятельности. Так же учёный выделил, что сформированная профессиональная направленность каждого типа представляет собой совокупность развитых интересов, умений и навыков [240]. Д.Е. Сьюпер определил профессиональную направленность как основной и необходимый фактор профессионального развития. В своих исследованиях учёный сформировал понятие «уровень профессиональной зрелости» применительно к различным стадиям формирования профессионала. В своих трудах он опирался на работы своих предшественников и австрийского психолога Ш. Бюллера и выделил пять стадий профессионального развития. Он охарактеризовал понятие профессиональной зрелости, выделил степень самостоятельности в решении профессиональных задач, а также уточнил, что уровень профессиональной направленности происходит по мере перехода от одной стадии профессионального развития к другой. Учёный считал, что профессиональным развитием можно управлять через самосознание личности и влияние на «Я-концепцию» [245]. Важным для нас является вывод о том, что процесс профессионализации — это целостный, длительный процесс развития личности. На основе этого заключения складывается наш подход, который базируется на изучении особенностей профессионального становления в различных областях деятельности, в нашем случае - бакалавров экономических направлений подготовки. Из зарубежных исследователей интерес для нас представляет Б. Шледер. Он определил профессиональную направленность личности как систему ценностей, которая определяет выбор типов, средств и целей поведения личности.

Важное звено в определении профессиональной направленности мы нашли у В.С. Мерлина, который считает, что это «самое существенное в характеристике личности человека, то, от чего зависит общее направление его жизни, знаний, умений и творческой деятельности». Автор акцентирует внимание не только на профессиональном самоопределении в профессии, но и на роль в самореализации в жизни, определяющей нравственную и главное социальную роль человека [113].

Важно так же отметить, что большинство учёных придерживались мнения, что направленность личности, которая формируется в деятельности, обязательно складывается в результате взаимовлияния единичного и общего, как общей направленности, так и направленности к конкретной деятельности. Однако вопросом в психологии остаётся вопрос о соотношении общей направленности личности и её направленность на определённый вид деятельности. Мы выделили точку зрения В.А. Ядова, который рассматривает предметную направленность через удовлетворение соответствующих потребностей, классифицирует их в зависимости от включенности личности в различные сферы деятельности, отмечая, что личность, удовлетворяя свои потребности, устанавливает иерархию различных форм деятельности. Увеличение потребностей соответственно приводит к увеличению активности конкретной личности [232].

Существует также много учёных, которые не отделяли профессиональную направленность личности от её общей направленности, например Л.И. Божович [27], Б.Ф. Ломов [107], П.М. Якобсон [234] и другие. В современных учебниках по педагогике и психологии структуре личности и различают несколько видов её направленности: - общественная (стремление действовать в интересах других людей, общества); - личная (стремление действовать исходя из собственных интересов, ради благополучия, престижа, самоутверждения); - деловая (стремление личности к участию в разных делах, в том числе и в профессиональной деятельности). Мы придерживались характеристики основных видов направленности личности, разработанной чешскими психологами В. Смекалом и М. Кучером, она приведена в таблице 2.

Таблица 2 - Характеристика основных видов направленности личности  
(по В. Смекалу и М. Кучеру)

Вид направленности	Краткая характеристика
Направленность на себя	(Я) — ориентация на прямое вознаграждение безотносительно от содержания работы, склонность к соперничеству
На взаимодействие	стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность.
На задачу	заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Все эти виды направленности личности находятся во взаимодействии друг с другом. Анализ позволил определить, что большинство учёных считают направленность основным и смыслообразующим компонентом психологического типа личности. Структура направленности бывает простой и сложной. Ведущим свойством, которое определяет тип личности, является устойчивое доминирование определённых интересов и потребностей, которые побуждают человека искать нужные ему пути и средства для достижения успеха. Все остальные компоненты в разной степени работают на него. Следовательно, и профессиональная направленность личности — это системообразующий компонент личности профессионала. Можем предположить, что профессиональная направленность личности служит регулятором динамики профессиональной деятельности личности и важным этапом её социальных установок. Важное, для исследования, мы нашли у В.А. Ядова, который выделил в структуре социальных установок практический (поведенческий), эмоциональный (аффективный) и когнитивный (познавательный и оценочный) компоненты [233].

Теоретической базой нашего исследования является также работа Н.В. Кузьминой. Ею определены качественные характеристики компонентов профессиональной направленности, которые выделяются на основе метода

экспертных оценок и метода самооценки, раскрыто содержание практического и эмоционально-когнитивного компонента профессиональной направленности личности. Приведём содержание этих компонентов (по Н.В. Кузьминой) [96].

Практический компонент имеет следующие качественные характеристики: - определённость, характеризующая общий уровень сформированности склонностей, интересов, стремлений к конкретной профессиональной деятельности; -валентность, которая раскрывает степень связи профессиональной направленности с другими видами направленности личности студента; - специфичность, позволяющая установить степень взаимосвязи профессиональной направленности личности с психологической структурой его профессиональной деятельности; -центральность, выраженную в степени взаимосвязи профессиональной направленности и рефлексивными способностями специалиста.

Эмоционально-когнитивный компонент профессиональной направленности имеет качественные характеристики: - удовлетворённость, позволяющую измерить силу эмоционального отношения специалиста к профессиональной деятельности; -целеустремлённость, раскрывающую осознаваемые им профессиональные цели своей деятельности; -сопротивляемость, представляющую субъективно осознаваемые возможные трудности, которые он преодолевает в своей деятельности; -избирательность, позволяющую установить мотивы, которые влияют на выбор будущей профессии; -осознанность, раскрывающую степень отношения к своей профессиональной деятельности; - устойчивость, позволяющую установить степень соответствия планов и содержания профессиональной деятельности конкретной личности. Академик А.М. Новиков выделяет побуждающий компонент ПН, который выражается в перспективах, интересах и потребностях, и оценочный компонент, выражающийся в мировоззрении, убеждениях и идеалах [133].

Основываясь на сравнительном анализе психолого-педагогических исследований и собственном педагогическом опыте, мы определили структуру профессиональной направленности, состоящую из четырёх компонентов:

1. Когнитивного компонента профессиональной направленности, который связан

с пониманием и осознанием личностью своих профессиональных стремлений, целей и содержания деятельности; 2. Эмоционально-ценностного компонента (уровня личной мотивации, ценностных ориентаций, творческих способностей, примеров профессионалов); 3. Операционально-деятельностного компонента (проектная, волонтерская, творческая, учебно-профессиональная, квази-профессиональная деятельности); 4. Конативного компонента, связанного с поведением бакалавра при проведении различных акций и видах деятельности (его активность, самостоятельность, инициативность, креативность). Структурные компоненты профессиональной направленности: когнитивный, эмоционально-ценностный, операционально-деятельностный, конативный поддаются качественному измерению.

Анализ литературы свидетельствует об актуальности проблемы формирования профессиональной направленности личности. Это связано, прежде всего, с тем, что перемены во всех сферах жизнедеятельности нашего общества способствуют новому активному участию личности в социально-экономической жизни страны, к этому большинство выпускников вуза не готовы. И это требует от образования поиска новых путей при подготовке специалистов, заставляя смотреть вглубь, на стабильность и достаток отдельной семьи, на процветание региона и страны в целом. Важно учитывать систему наиболее существенных характеристик современных студентов-экономистов (с позиции инклюзии, поликультурного образовательного пространства, теории поколений, личностных и индивидуальных особенностей, «студенческого инфантилизма»). Также нужно принимать во внимание, что многие современные студенты работают не по специальности, имеют низкую познавательную и социальную мотивацию, завышенную самооценку и ожидания, плохо представляют реальное положение дел на рынке труда и требования работодателей к соискателям вакансий.

На основе анализа педагогической и психологической литературы (Э. Гинзберг [238], С.Т. Джанерьян [55], И.В. Дубровина [56], Э.Ф. Зеер [69], Е.А. Климов [86], А.Д. Сазонов [172], Е.Ю. Пряжникова [156], В.А. Поляков [150], Н.С.

Пряжников [154], Н.Ф. Родичев [166], Д. Сьюпер [246], С. Фукуяма [206], Н.Н. Чистяков [114], С.Н. Чистякова [115], Дж. Холланд [240]) мы определили, что профессиональная направленность оказывает непосредственное влияние на уровень и характер деятельности выпускника, служит регулятором динамики его профессиональной деятельности, важным этапом становления социальных установок.

Выполненный теоретический анализ позволил констатировать, что профессиональная направленность бакалавра – это системный конструкт, интегрирующий в себе осознание своих интересов, способностей и потребностей, мотивов в учебно-профессиональной деятельности, стремление к более высокому уровню освоения знаний, готовность к труду, к развитию необходимых профессионально-личностных качеств.

Сравнив определения учёных, можно выделить общее - профессиональная направленность рассматривается в структуре личности, оказывает непосредственное влияние на уровень её деятельности и определяет её психологический склад. Она служит регулятором динамики профессиональной деятельности и важным этапом становления социальных установок. Сформированная профессиональная направленность в значительной степени определяет успешность в профессиональной деятельности и оказывает влияние на востребованность специалиста на рынке труда и на социальную позицию личности.

Необходимо так же учитывать потребности работодателей конкретного региона (в нашем случае – муниципалитета), взаимодействовать вузу с ними напрямую, помогать студентам самосовершенствоваться и проявлять настойчивость в достижении профессиональных целей, быстро адаптироваться к новым условиям. При этом необходимо принять во внимание, что формирование профессиональной направленности - это сложный и многоуровневый процесс, который зависит от: 1) особенности конкретной личности; 2) постановки учебно-профессиональной деятельности в университете; 3) взаимоотношений между участниками процесса; 4) потребностей и требований работодателей региона.

Профессиональная направленность бакалавра высшего образования проявляется в воззренческих (сознательность) и побудительных (активность) формах, являющиеся мотивами деятельности. Формируется путём воспитания наглядным примером, показывая, к чему нужно стремиться в своей жизни, какие преимущества он может получить.

Таким образом, выполненный анализ позволяет определить, что для формирования профессиональной направленности личности экономиста целесообразно:

- 1) определить экспериментальным путём уровень профессиональной направленности бакалавров;
- 2) создать полисубъектную общность из образовательных организаций муниципалитета, работодателей и других заинтересованных сторон;
- 3) продумать механизм использования Коворкинга, Технопарка, учебных площадок работодателей в учебном процессе вуза, а затем создать научно-производственно-образовательную площадку;
- 4) создать Центр Карьеры для студентов;
- 5) организовать взаимодействие с работодателями региона, на основе механизма межведомственного взаимодействия и социального партнёрства, развивать дуальное обучение бакалавров, привлекать работодателей к участию в учебном процессе университета.

## **1.2 Психолого-педагогические основы формирования профессиональной направленности студентов в вузе**

Выполненный нами анализ сущности, структуры и содержания профессиональной направленности позволяет нам предположить, что процесс формирования профессиональной направленности есть целенаправленное взаимодействие субъектов деятельности в учебном и воспитательном процессе вуза, направленное на эффективное формирование профессиональной направленности у студентов. При создании благоприятных педагогических



факторов и мониторинге динамики сформированности профессиональной направленности мы сможем добиться поставленной нами цели.

Цель нашего исследования - сформировать профессиональную направленность у бакалавров, за время обучения в университете, на том уровне, котором определено в образовательных стандартах нового поколения, используя возможности территории и эффективно взаимодействуя с работодателями.

Основная задача - дополнить профессиональную составляющую устойчивыми навыками, которые позволят студентам быстрее адаптироваться и стать более востребованными на рынке труда, развить у них ключевые компетенции. Мы поставили задачу создать муниципальное инновационное образовательное пространство, которое соответствует тенденциям развития современного производства и даёт возможность взаимодействовать с предприятиями округа в новом формате. Ведущие университеты страны создают сегодня научно-производственные-образовательные площадки повсеместно. Наша задача - создать такую площадку в муниципалитете. Инновационное образовательное пространство эффективно как для вуза, так и для предприятий. Современные предприятия в муниципалитете Ступино создают на своей базе центры корпоративного образования. В городе Ступино есть Коворкинг, имеется так же возможность использовать Технопарк МФЮА. Организаторы корпоративных образовательных центров отмечают, что на заводы трудоустраиваются «сырые» работники, которых приходится «подгонять под требования компании и переучивать». С помощью создания таких центров работодатели пытаются уменьшить разрыв между образованием и производством. Компании так же разрабатывают новые схемы взаимодействия с вузами, в надежде получить лучших выпускников, уже «заточенных» под конкретного работодателя. Необходимо отметить, что доля затрат работодателей на обучение новых сотрудников с каждым годом существенно возрастает. В городском округе Ступино в 2018–2020гг. значительно увеличились образовательные расходы на обучение сотрудников в компаниях «Сбербанк», «Mars», «Frislend Campina», «FM Logistic», «Сарагол» и других. В них открылись собственные учебные центры.

Преподавательский состав таких центров состоит из специалистов-производственников, руководителей отделов, HR сотрудников. Предприятия охотно идут на диалог и подключают своих сотрудников к взаимодействию с вузом, понимая, что если производительность труда возрастет, то средства, вложенные в обучение, будут оправданы. При этом важно, что они хотят видеть не отложенный эффект, когда полученные выпускником знания пройдут проверку на предприятии годами, а практически мгновенный результат. Такой результат можно получить, формируя у студентов вуза профессиональную направленность. Тогда при поступлении на работу специалист сразу приступит к профессиональной деятельности, минуя период обучения и адаптации. В связку образование-предприятие мы планируем добавить науку, в дальнейшем создав на базе производственных учебных центров научные кафедры университета.

Для этой цели мы поставили задачу использовать центры профессиональной подготовки и обучения сотрудников предприятий, Технопарк, Коворкинг, чемпионаты WorldSkills. Наша цель - развить творческую, психологическую, профессиональную готовность студентов и подготовить их к будущей профессиональной деятельности. Воздействуя на студентов эмоционально и интеллектуально, выявляя личностные особенности каждого, мы сможем достичь поставленной нами цели. Для формирования профессиональной направленности бакалавров нам нужно обеспечить:

- активизацию учебной деятельности студентов, используя мотивацию к получению новых знаний;
- создание благоприятной муниципальной профессиональной среды;
- расширение представления бакалавров о профессии, профессионально важных качествах личности, деятельности в профессиональной сфере;
- формирование личностной самооценки, адекватного представления о своих способностях и возможностях, реальном представлении своей профессиональной деятельности, рефлексии и ответственности за результаты деятельности;

- проведение поэтапного мониторинга сформированности профессиональной направленности бакалавров используя системную диагностику личностных и профессиональных качеств;
- проектирование будущей профессиональной деятельности студентов в вопросах карьерного планирования, поддержка их в период трудоустройства и адаптации.

Необходимо также создать благоприятные условия. Социально-педагогические: обоснование и создание полисубъектной общности в контексте научно-производственно-образовательной площадки; организационно-технологические: организация информационной образовательной среды для обеспечения взаимодействия студентов и работодателей, согласование кадровой и молодёжной политики на уровне муниципалитета, создание многостороннего социального партнёрства, использование муниципальных площадок (Технопарк, Коворкинг, профессиональные чемпионаты, стажировки; психологические: статус студента в группе, мотивация, уровень притязаний, самооценка.

Создание площадки предполагает наличие следующих факторов:

- организационно-управленческих, таких как организация информационной образовательной среды для обеспечения взаимодействия студентов и работодателей, согласование кадровой и молодёжной политики на уровне муниципалитета, создание многостороннего социального партнёрства, использование муниципальных и региональных площадок, таких как Технопарк, Коворкинг. Создание условий для участия студентов в различных профессиональных чемпионатах, стажировках, развитие промышленного туризма;
- нормативно-правовых факторов и проектирования процесса: включение в «Концепцию развития городского округа Ступино» вопросов взаимодействия и социального партнёрства с заинтересованными организациями городского округа, её согласование и утверждение со всеми заинтересованными сторонами. Создание положения о Ступинском университетском округе (приложение И). Участие в разработке стратегии развития кадрового потенциала в муниципалитете. Подписание договоров о сотрудничестве и социальном партнёрстве с предприятиями округа;

- научно-методических факторов: проектирование научно-производственно-образовательной площадки, создание Ступинского университетского округа, попечительского совета, разработка программы развития муниципальной системы сопровождения процесса формирования профессиональной направленности бакалавров, разработка программно-методического обеспечения и содержания практико-ориентированного компонента формирования профессиональной направленности бакалавров, разработка методических рекомендаций по направлениям профессиональной деятельности, в том числе для разных категорий обучающихся. Отбор лучших методик и практик формирования профессиональной направленности, повышение психолого-педагогической компетенции преподавателей, проведение индивидуальной работы со студентами, а также регулярный обмен опытом между всеми участниками образовательного процесса.

Важнейшим фактором, одновременно выполняющим функцию социально-педагогического и организационно-технологического условия, является полисубъектная общность, функционирующая в рамках научно-производственно-образовательной площадки и включающая студентов, преподавателей университета, работодателей, Администрацию округа, молодежную биржу труда, Университетский округ, образовательные организации муниципалитета. Становление полисубъектной общности - длительный многоэтапный процесс, связанный с согласованием (в ходе многосторонних дискуссий, дебатов деловых игр) целей, ценностей, позиций, приоритетов, технологий участников. Наличие полисубъектной общности позволяет интегрировать в образовательный процесс университета учебные площадки предприятий, Технопарк, Коворкинг, обеспечивает подготовку и участие будущих экономистов в чемпионатах WorldSkills.

Для достижения поставленных нами целей и выполнения намеченных задач нами определены принципы направленного педагогического воздействия.

В педагогике под «принципами» (лат. *phncipiūm* - основа, первоначало) подразумевается фундаментальная основополагающая идея или правило

следование которой помогает достичь запланированную цель [143]. По определению Н.С. Пряжникова «принципы задают рамки и обозначают вектор работы, помогающий достигать намеченные цели» [155]. По мнению методолога педагогической науки В.И. Загвязинского, принципы являются основным положением, на котором базируется практическое и исследовательское преобразование педагогических систем. Принцип должен выражать способ достижения социально значимых целей, на основе учёта объективных закономерностей. Принцип всегда обязателен для исполнения, считает учёный. Им определены общеметодологические принципы, такие как: принцип объективности, научности, единства исторического и логического, единства исследовательской и практической деятельности [65].

Для того чтобы достичь намеченных педагогических целей необходимо определить способы их достижения. Поэтому мы используем педагогические и дидактические принципы. Нам необходимо учитывать, что в педагогике любая деятельность динамична и принципы обучения являются рекомендательными. На основе принципов создаются правила обучения, которые являются средствами реализации. Принципы необходимы для того, чтобы соединить теорию и практику. Различными авторами предлагаются различные наборы принципов, это определяется определенным ракурсом рассмотрения педагогической проблемы и спецификой авторского подхода.

Н.С. Пряжников выделяет различные группы принципов для профориентационной работы: методические, конкретно-практические, этические, морально-нравственные принципы. Принципы бывают общими и специфичными. В качестве общих принципов, он сформулировал следующие принципы: 1) реалистичности, который предполагает учитывать ситуацию в том месте, где проходит педагогический эксперимент, а так же отказаться от невыполнимых задач; 2) системности, выделения конкретных и чётких задач, общение в процессе обучения всех заинтересованных сторон; 3) единства жизненного, личностного и профессионального самоопределения; 4) активности самого обучающего и педагога или психолога в организации педагогического процесса сопровождения

формирования профессиональной направленности учащегося; 5) оптимизма как веры в собственные силы и возможности; 6) постепенности [155]. Эти принципы подходят для наших целей и задач, мы их конкретизировали для использования.

Соответствует исследованию формулировка педагогических принципов Н.Ф. Родичевым: учёт региональных и муниципальных особенностей рынка образовательных услуг; учёт социального запроса на согласование образовательной и кадровой политики в процессе подготовки; обновление организационно-экономических механизмов при взаимодействии образовательных организаций и субъектов рынка труда; обеспечение значимого социального партнёрства образовательной организации с объектами профессионально-производственного и социокультурного окружения [167].

И.С. Сергеев, говоря о вертикальной интеграции и непрерывности профессионального образования, отмечает, что данный процесс «на персональном уровне должен объединять усилия всех непосредственных участников и заинтересованных сторон» и на микроуровне «необходимо осуществить переход от отраслевого локального решения проблемы профессионального самоопределения учащейся молодёжи к сетевому и межведомственному взаимодействию» [176].

Таким образом, проведя работу по выделению и обоснованию принципов педагогического процесса, учитывая работу, проделанную известными учёными методологами В.И. Загвязинским [65], А.М. Новиковым [132], Е.А. Климовым [86], Н.С. Пряжниковым [154], Н.С. Родичевым [167], И.С. Сергеевым [176] и другими исследователями, нами сформирован комплекс принципов:

- 1) Принцип согласования образовательной и кадровой политики в процессе формирования профессиональной направленности у бакалавров с учётом социального запроса региона и муниципалитета. Принцип требует сбалансированности при управлении процессом формирования профессиональной направленности бакалавров, в вопросах координации и управления профессиональной деятельностью между действиями государственной и муниципальной власти и возможностью вариативных решений на уровне региона,

учитывающих экономические, образовательные, миграционные процессы. Это связано с рядом факторов:

- различным пониманием целей, задач формирования профессиональной направленности различными общественными организациями в силу отличия социальных заказов;
- активным развитием на предприятиях корпоративных систем профессионального развития (стажировки, обучение, подбор) особенно иностранных компаний и отсутствием взаимодействия между образованием и производством, бизнесом в решении кадровых задач;
- различием желаний и надежд студентов, их родителей с одной стороны и потребностями рынка труда региона с другой;
- задачами, поставленными на государственном уровне, профессиональными стандартами для подготовки бакалавров по формированию у них необходимых компетенций и заинтересованностью других институциональных субъектов.

Принцип так же предполагает построение муниципальной модели, направленной на удовлетворение кадровых потребностей конкретных работодателей муниципальной экономики и Свободной экономической зоны «Ступино Квадрат». Этими фактами обусловлено построение муниципальной модели формирования профессиональной направленности бакалавров. Принцип позволяет преодолеть «разрывы» между образованием и работодателями, сгладить противоречия и социальные конфликты между различными участниками образовательного процесса, уровнями образования, управлением региона.

2) Принцип единства личностной и профессиональной направленности. В основе этого принципа лежит закономерность, что формирование профессиональной направленности происходит на основе выработанных представлений об идеалах, ценностях, убеждениях и нормах профессиональной и трудовой деятельности (А.М. Новиков) [133]. Выбирая профессию человек, руководствуется сформировавшимся у него представлением о профессии, которое происходит под влиянием окружения, родителей, социального статуса знакомых ему представителей профессии. Исходя из сказанного, готовность профессионально-

личностного сознания студента становится ведущим фактором, влияющим на процесс и результат формирования профессиональной направленности бакалавра. Следование этому принципу поможет: - воспитывать и формировать позитивное отношение к труду, сочетать профессиональные задачи с учебными, трудовым воспитанием, социализацией; - строить деятельность по формированию профессиональной направленности с учётом жизненных целей, установок, стремлений и жизненных приоритетов бакалавров.

3) Принцип сознательности и активности. Наличие этого принципа предполагает, что все стороны, задействованные в педагогическом процессе, должны быть активными в процессе обучения, каждая должна понимать и осознавать цель. Предполагает построение учебной и профессиональной деятельности таким образом, чтобы стимулировать студента проявлять познавательную деятельность. Активность и сознательность студента заключается в самостоятельной организации своей деятельности, планировании работы, проверки её результативности. Роль педагогов состоит в стремлении выработать у студентов мотивацию к обучению и формированию интереса, склонностей, убеждений. Включать в учебный процесс дискуссии, деловые игры, соревновательные элементы и др. Мы предполагаем, что это позволит нам: - сделать педагогический процесс разносторонним; -вызовет у студента желание творческой и самостоятельной работы; -включит в процесс активные формы обучения; - студенты получают возможность самостоятельно получать информацию; -развивать у бакалавров научное мышление, профессиональный и творческий подход к деятельности, получению новых знаний и навыков применению этих знаний на практике.

4) Принцип междисциплинарности. Данный принцип необходим к применению для включения в педагогический процесс всех участников образовательного процесса и всех заинтересованных сторон. Необходимо подключать к процессу формирования профессиональной направленности бакалавров специалистов различного профиля: преподавателей вуза, кураторов групп, психологов, деканов, профконсультантов, сотрудников Центра Карьеры, специалистов кадровых служб



компаний, сотрудников дополнительного профессионального образования, профессионалов-практиков и др. Для этой работы необходимо чётко определять задачи каждого и обеспечить целостность процесса. Этот принцип даёт возможность реализовать дуальное обучение, использовать межпредметные связи в проектной и практической работе. Он помогает качественно изменить освоение нового материала, усвоения информации, систематизировать учебные и практические задачи. Будет способствовать качественно изменять содержание обучения, обеспечит усвоение новой учебной, научной, технической информации и систематизацию учебного материала. Однако во время формирования профессиональных навыков, таких как разработка проектов, выполнение поставленных работодателем или педагогом задач, студенты зачастую стремятся использовать чужие наработки и идеи, для их выполнения. Необходимо сразу выявлять такие «лазейки» и настаивать на самостоятельном выполнении их студентом. Важно, чтобы в итоге у студента получился продукт именно его деятельности. Это позволит студенту реализовать творческий потенциал, обеспечит получение личностного знания и опыта, сформирует его собственное мнение, мировоззрение.

5) Принцип социального партнёрства и взаимодействия. Необходимо организовать взаимодействие на уровнях муниципалитета и локальном уровне. Базовым механизмом такого взаимодействия должно служить социальное партнёрство. Местом взаимодействия должны стать как образовательные площадки вуза, производства, так и Коворкинг, Технопарк, площадки работодателей в СЭЗ «Ступино Квадрат». Управленческие действия на местном уровне должны быть направлены, прежде всего, на создание полисубъектной общности, научно-производственно-образовательной площадки, информационно-методическую поддержку процесса формирования профессиональной направленности бакалавров.

Социальное партнёрство выступает как «добровольное взаимодействие» всех заинтересованных сторон: работодателей региона, Администрации городского округа, Ступинского университетского округа, всех образовательных

учреждений (школ, колледжей, вузов), СМИ. Для достижения общих целей, совместного решения образовательных, организационных, кадровых и других вопросов на основе взаимоуважения и равных прав всех участников взаимодействия.

Для будущих выпускников важно овладеть навыками диалоговых форм общения, познакомиться с корпоративной культурой предприятий, познакомиться с карьерной лестницей и примерами построения профессиональной карьеры. Важно привить студентам любовь к будущей профессии, уважение коллективной и личной позиции, стремиться к ответственности и взаимодействию. А главное, обеспечить высокую результативность в проектной деятельности и достижении бизнес-целей.

6) Принцип интеграции организационных и экономических механизмов при взаимодействии образования с субъектами муниципального рынка труда. Данный принцип позволит создать модель инновационного образовательного пространства с интеллектуальным капиталом университета и различных компаний Свободной экономической зоны промышленно-производственного типа «Ступино Квадрат» в городском округе Ступино Московской области. Использовать инфраструктуру округа, его ресурсы (научно-исследовательскими лабораториями, Коворкинг, новейшее техническое оборудование, технологические разработки, информационные возможности). Студенты могут изучать и перенимать опыт передовых предприятий округа, узнать современные требования к работникам, новые технологии, широту профессиональных знаний, обучаться на основе практической деятельности.

7) Принцип позитивности и положительной мотивации. Данный принцип нацеливает на доброжелательный творческий подход, массовые и групповые яркие и привлекательные формы работы. Формирует установку на успешное обучение, интерес к особенностям профессии, формирование убеждений и активной позиции. У бакалавров появляется мотивация профессионального становления, успешности в профессии, открываются перспективы. Принцип можно успешно использовать на наглядных примерах успешных людей в

профессии (выпускников, сотрудников предприятий, быстро продвигающихся по служебной лестнице), демонстрацией современного оборудования, лучших образцов, высоких результатов профессиональной деятельности, инновационного практического опыта. Необходимо задать высокую планку личной результативности, продемонстрировать успешность и профессионализм. Процесс формирования профессиональной направленности должен быть эмоционально позитивно окрашен, успешен, творчески оформлен, гуманистичен. Тогда студент и в дальнейшем будет нацелен на успех и поставит для себя профессиональные цели и задачи.

Таким образом, мы сформировали набор принципов, условий и факторов, использование которых позволит нам спроектировать и реализовать муниципальную модель формирования профессиональной направленности бакалавров экономических направлений подготовки. Соблюдение их позволит сформировать у бакалавров высокий уровень профессиональной направленности.

Процесс формирования профессиональной направленности бакалавров — это комплексное понятие, включающее в себя деятельность самих бакалавров, преподавателей, психологов, а также участие в этом процессе предприятий реального сектора экономики, служб занятости и органов управления муниципалитета. Для реализации идей и положений концепции формирования профессиональной направленности бакалавров в данном пункте диссертации нами определён комплекс принципов и ряд факторов и условий.

### **1.3 Модель формирования профессиональной направленности бакалавров направлений подготовки «Экономика и управление»**

Формирование профессиональной направленности бакалавров, как педагогическая проблема — это сложный и длительный по времени процесс направленного педагогического воздействия в учебной, практической и воспитательной деятельности. Для сокращения сроков решения поставленной задачи и получения высокого результата сформированности профессиональной

направленности в период обучения в вузе нами было принято решение разработать территориальную (муниципальную) модель.

Основанием для поставленной нами задачи выступает проблема подготовки востребованных профессиональных кадров для городского округа Ступино Московской области. Ведущими образовательными заказчиками выступают работодатели муниципалитета. В исследовании мы рассмотрим разработанную нами территориальную (муниципальную) модель.

Регионализация образования в контексте формирования профессиональной направленности появилась в педагогических исследованиях в начале 90-х годов. Современным её проявлением становится формирование производственно-территориальных образовательных кластеров. В последние годы высшие учебные заведения получили возможность самостоятельно конструировать вариативную часть образовательных программ, получили право и обязанность выбора собственных образовательных траекторий в соответствии с региональными социально-экономическими потребностями и задачами, территориальными условиями, демографическими проблемами. В таких условиях образование должно учитывать потребности территории, тогда выпускники вуза будут востребованы, образовательные учреждения получают финансовую, материальную и техническую поддержку, заслуженно получают уважение и внимание производства, общества и администрации округа. Необходимость и задачи таких изменений прописаны ФГОС ВО. Эти тенденции и изменения учтены нами при проектировании модели формирования профессиональной направленности бакалавров.

Нужно отметить, что процесс формирования профессиональной направленности, начатый в университете, является процессом непрерывным и выступает предметом интереса предприятий, сферы услуг, служб занятости и кадровых агентств. Однако, интересы их нередко противоречивы и взаимоисключающи. Мы солидарны с Н.Ф. Родичевым, который выделил главное противоречие: между интересами человека и интересами экономической сферы, а также отметил социокультурную неоднородность современного образовательного

заказа [166]. Мы считаем, что успешно формировать профессиональную направленность студентов в современном университете возможно при достижении баланса интересов различных социальных институтов, экономической сферы, студентов и выпускников. Различные социальные интересы, разрозненность профессиональных требований и подходов, особенности возможностей и различная социальная политика институциональных экономик, непосредственно влияющих на профессиональную деятельность, объективно требуют пересмотра процесса подготовки специалистов. Нужно направить внимание на удовлетворение потребностей конкретной личности и конкретного заказчика, а также на деятельность по оптимизации процесса функционирования социально-экономической системы общества и на достижение системного эффекта в образовательной политике. В условиях плюрализма и для сохранения интересов различных участников и заказчиков процесса формирования профессиональной направленности, а также учитывая трудности в поиске нахождения совместных решений при различном видении ситуации, консенсус может быть достигнут только на «основе межинституционального диалога». Опытом зарубежной практики по организации профессиональной деятельности подтверждается внедрение дуального обучения, создание механизма кооперирования и взаимодействия всех субъектов профессиональной деятельности по координации их деятельности и созданию специальных стратегических программ [166].

Основанием для проектирования муниципальной модели формирования профессиональной направленности бакалавров, на наш взгляд, является социальное партнёрство и взаимодействие участников процесса подготовки профессиональных кадров. В масштабе территории оно позволяет выявить потребности в них, набор требований, предъявляемых к субъекту труда.

Таким образом, межинституциональное (социальное) партнёрство выступает базовым механизмом при создании муниципальной модели формирования профессиональной направленности бакалавров. Этот механизм в

масштабах муниципалитета позволит выполнить следующие взаимосвязанные функции:

- выявить, согласовать и оформить требования, которые предъявляются различными социальными заказчиками по готовности выпускника к профессиональной деятельности;
- определить и согласовать с участвующими сторонами условия и пути достижения высокого уровня профессиональной направленности (выбор технологий, проектирование моделей, программы сопровождения и т.д.);
- использовать и интегрировать все имеющиеся ресурсы (технические, материальные, информационные, методические, кадровые и др.) для эффективного решения задач территориальной (муниципальной) модели.

Рассмотрим, что мы понимаем под социальным партнёрством. Такой вид взаимодействия является относительно новым для России и стал возможен при демократических изменениях в стране. В научной литературе «социальное партнёрство» обычно рассматривается как координация интересов различных субъектов как в обществе в целом, так и отношений внутри отдельной отрасли или организации, для реализации совместных проектов и для удовлетворения своих потребностей. Так Г.А. Федотова определяет «социальное партнёрство, как «инструмент для реализации совместной деятельности для достижения общественного согласия» [199].

Социальное партнёрство в образовании — это новая область знаний, особый тип экономического, организационного и педагогического взаимодействия образовательных организаций с работодателями, центрами занятости, кадровыми агентствами, органами управления территорий, общественными организациями, нацеленные на согласованные действия, реализацию совместных проектов по организации учебного процесса на условиях договорных отношений.

В последние годы появилось много научных трудов, посвящённых теме социального партнёрства в образовании. Среди них можно выделить работы В.И. Блинова [25], Н.П. Новикова [136], И.М. Реморенко [163] и др. В нашей работе интересны совместные исследования Ю.В. Ананьиной [8], В.И. Блинова [25], И.С.

Сергеева [177]. Ими выделены принципы, на которых строится механизм социального партнёрства, такие как саморегуляция деятельности, взаимовыгодные и равноправные отношения, взаимодополняемость и поддержка, системность, единство подходов к содержанию и технологиям, достаточность ресурсов.

Выделим факторы, которые влияют и определяют развитие социального партнёрства в образовании:

- изменения и задачи социальной и образовательной политики в России, мы наблюдаем тенденцию к регионализации образования;
- осознаваемая обществом потребность объединения интересов рынка труда и образования;
- тенденции в управлении образованием, связанные с переходом к сетевым формам взаимодействия, которые без сомнения более гибкие и обеспечивающие высокую экономическую эффективность;
- тенденции на внебюджетное финансирование образовательных организаций, на развитие государственно-частного партнёрства с бизнес-сферой и производством;
- процесс реструктуризации образования, изменение типа и вида образовательных учреждений.

Так же отметим, что для социального партнёрства необходимы договорные отношения, не требующие образования юридического лица. В регионах принимаются законы «О социальном партнёрстве», с помощью которых регулируются трудовые отношения в различных субъектах. Т.П. Грибоедова, изучая социальное партнёрство с юридической точки зрения определила, что «социальный партнёр» — это «независимый субъект гражданских правоотношений, заинтересованный в социальном взаимодействии» [47].

Образование находится в центре социально-экономического взаимодействия и социальными партнёрами образовательной организации могут выступать как другие образовательные организации, так и работодатели (промышленные предприятия, организации, коммерческие организации,

государственные организации), службы занятости населения, Ковркинги, Технопарки, органы государственной власти, местного самоуправления, различные объединения работодателей, молодёжные центры, учреждения науки, средства массовой информации, общественные организации, предприниматели и частные лица.

Определим эффекты социального партнёрства: - управленческие эффекты, такие как доступность материально-технических, информационных ресурсов, расширение спектра реализуемых образовательных программ и технологий, индивидуальные образовательные траектории, сетевые технологии, создание единого образовательного пространства, формирование единой территориальной системы, повышающие результативность учебного процесса;

- педагогические эффекты, такие как использование имеющего опыт профессиональной деятельности, кадрового потенциала, нацеленные на достижение высоких профессиональных результатов, которых невозможно достигнуть силами университета, повышение качества подготовки образовательных программ. Индивидуальный подход, с учётом склонностей, интересов и способностей студентов, возможность осуществления практико-ориентированного обучения и педагогического сопровождения студентов на всех этапах формирования профессиональной направленности;

- экономические эффекты, такие как подготовка кадрового потенциала для региональной экономики, регулирование степени «спроса и предложения» при подготовке кадров, финансово-экономическая самостоятельность всей образовательной сети, инвестиционная привлекательность и конкурентоспособность образовательной организации;

- социальные эффекты, такие как удовлетворённость социальных заказчиков, востребованность выпускников, трудоустройство их по специальности, снижение уровня безработицы среди молодёжи, снижение социальной напряжённости в обществе, повышение благосостояния специалистов и их семей, развитие дальнейшего взаимодействия в различных социально-экономических сферах общества.



Сегодня трудно найти более удачный механизм взаимодействия различных структур, имеющий такие же эффекты, как механизм социального партнёрства. Н.П. Новиковым, изучающим проблемы взаимодействия профессионального образования с партнёрами, были определены внутренняя и внешняя среды социального партнёрства. Сама образовательная организация является внутренней средой, а партнерское окружение этой образовательной организации - внешней средой [136]. Это разделение мы использовали в нашем исследовании.

Так же выделим формы социального партнёрства, которые можно использовать для решения задачи формирования профессиональной направленности бакалавров: межведомственное взаимодействие органов управления, организаций и предприятий различных типов и уровней; государственно-частное партнёрство учреждений образования и производственной сферы, бизнес-структур, Коворкинга, Технопарков, нацеленное на удовлетворение интересов и потребностей заинтересованных сторон; сетевое сотрудничество между различными образовательными организациями и организациями, заинтересованными в профессиональном самоопределении студенческой молодёжи.

Рассмотрим каждую из форм подробно. Межведомственное взаимодействие, одна из первых форм социального партнёрства, предполагает взаимодействие между органами управления и различными организациями, появилась ещё в 70-е годы для решения социально-экономических проблем в образовании. О.П. Апостолов определил задачи межведомственного взаимодействия, как формы социального партнёрства, в достижении единства всех социальных институтов с учётом их функций и специфики, обеспечении непрерывности образования в период жизни человека, координировании научных работ и исследований, использовании единой стандартизированной методической и нормативной базы, разработке современных профдиагностических технологий и современных информационных ресурсов, а также для профессиональной переподготовки и повышения квалификации [12].

В городском округе Ступино в качестве инструментов межведомственного взаимодействия выступают: Ступинский Университетский округ, координирующий профессиональную ориентацию школьников и студентов, в который входят представители Управления образования, службы занятости населения, отдела по делам молодёжи, спорту, образовательные учреждения, представители предприятий и организаций округа, научные и общественные организации; муниципальная концепция и программа развития Университетского округа Ступино, в разработке которой принимала участие автор диссертации; ежегодные планы работы университета, в которые включены вопросы межведомственного взаимодействия по профориентации и трудоустройству; муниципальная инфраструктура, помогающая разрабатывать и внедрять утверждённые проекты.

Межведомственное взаимодействие было достаточной формой социального партнёрства в плановой экономике. В современных условиях, при развитии рыночных отношений, может быть дополнено и другими формами социального партнёрства, такими как государственно-частное партнёрство и сетевое сотрудничество.

М. Дерябина отмечает, что государственно-частное партнёрство, является возможным альянсом государственных организаций и частного бизнеса с целью реализации общественных проектов как для развития важных и стратегических отраслей экономики, так и для предоставления общественных услуг в масштабе отдельной территории [53].

В системе высшего и профессионального образования наиболее активно развивается такой вид социального партнёрства в: привлечении работодателей к разработке профессиональных стандартов, формированию образовательных программ и модулей, итоговой аттестации выпускников высших и профессиональных образовательных организаций; создании совместных научно-учебных и производственных центров, полигонов, Коворкингов, Технопарков, а также создании базовых кафедр, учебных лабораторий на предприятиях и организациях государственного и частного сектора; создании попечительских

советов, общественных объединений; введении социальных партнёров в состав учредителей образовательных организаций и участие их в работе таких советов; моделировании долевого софинансирования различных образовательных программ и проектов; заключении договоров между предприятиями и образовательными организациями на обучение по определенным направлениям подготовки; прохождении стажировки и производственной практики студентов на базе предприятий и организаций, введении в практику элементов дуального обучения, участие в проектной деятельности, наставничество; стажировке преподавателей на предприятиях под руководством работодателей; участии работодателей в образовательном процессе, совместной подготовке и проведении Дней Карьеры, Дней профессий, мастер-классов, конференций, рубежного контроля на базе инновационных площадок.

Ещё одной формой социального партнёрства является сетевое взаимодействие организаций. Такое сотрудничество необходимо для объединения ресурсов социальных партнёров образования: материально-технических, цифровых, научных, кадровых, информационных. Смысл и особенности такого обучения раскрываются в ст.15 «Закона об образовании в Российской Федерации». В рамках такой среды реализуются единые подходы к содержанию образовательных программ и единые педагогические технологии.

В образовательной практике используются различные модели сетевого взаимодействия, приведём их классификацию: - по уровню взаимодействия: в отдельно взятой организации различного уровня (федерального, регионального, муниципального и др.); - по направленности: для решения определённых задач создаётся такой вид взаимодействия, например для задач по формированию профессиональной направленности бакалавров; - по типу структуры: социально-культурной комплекс, образовательный округ, центр, ресурсный центр (например «ядерная модель»); - по территориальному, отраслевому признаку: когда инициатором и координатором выступает некоммерческая организация; - по типам узлов сетей: как раз образовательные проекты, которые объединяют образовательные организации и предприятия, которые оснащены специальной

инфраструктурой и имеют различные возможности для реализации образовательной и профессиональной деятельности.

Преимуществом моделей сетевого взаимодействия является возможности ресурсной интеграции, что важно для реализации вариативной части образовательных программ, которая позволяет корректировать образовательные программы под определённые социально-экономические условия. Мы используем в своей работе все 3 вида социального партнёрства.

Учитывая особенности подготовки экономистов в вузе, нами проведено изучение рынка труда региона, изучены особенности каждого из предприятий округа, налажены контакты со службами подбора персонала компаний. Предприятия «Свободной экономической зоны «Ступино Квадрат»» и другие, расположенные в г. о. Ступино были вовлечены в деятельность по формированию профессиональной направленности бакалавров.

Нами были решены следующие задачи: - разработаны муниципальные правовые и программные документы для регулирования вопросов взаимодействия образовательных организаций и работодателей; - урегулировано партнёрство образования с центрами занятости молодёжи, биржей труда; - налажено взаимодействие с работодателями, наставничество, трудоустройство выпускников, созданы условия для их профессиональной деятельности и профессионального роста; - подключены к этой работе муниципальные и региональные объединения, которые заинтересованы в стратегическом решении кадровых проблем, готовые планировать, проектировать и реализовывать нашу модель подготовки кадров.

Таким образом, нами была разработана муниципальная модель формирования профессиональной направленности бакалавров-экономистов на основе межведомственного взаимодействия и социального партнёрства с работодателями и другими заинтересованными организациями.

При проектировании муниципальной модели был определён координатор, который, как планировалось, будет сопровождать студентов в процессе формирования профессиональной направленности, а также провайдер социальных заказов работодателей. Координатором на муниципальном уровне должна была

выступать независимая общественная структура, обладающая общественным авторитетом или структура государственного муниципального управления. В идеале вопросы кадровой политики в регионах должна осуществлять специально созданная вневедомственная социальная структура, которая могла бы выполнять роль координатора работы. Такие структуры в регионах есть, например: Торгово-промышленная палата Московской области, Совет предпринимателей и др., но они не ведут системную работу и, имея связи с работодателями, не имеют таковых с учреждениями образования, не знают специфику такой работы, и не могут выполнить её на том уровне, который требуется.

В качестве провайдера заказов работодателей могут выступать центры профессиональной ориентации, молодёжные биржи труда, Центры занятости населения и другие организации. На практике обычно эти организации выполняют такие задачи лишь разово, например, делают анализ и прогноз рынка труда, выполняют отдельные поручения и заказы. Сотрудники таких центров оказывают услуги профессионального выбора частным лицам, организуют курсы повышения квалификации. А они бы могли стать разработчиками системы муниципального сопровождения формирования профессиональной направленности на всех ступенях образования. Однако на уровне муниципального руководства такие задачи перед ними не ставятся. При наличии достойного координатора можно подключать к этой работе их как провайдера.

Следует так же отметить, что в последние годы на федеральном уровне появились профессиональные практики для студентов, такие как национальные чемпионаты «World Skills Russia», «Junior Skills», «Ярмарки идей», различные конкурсы научных и предпринимательских проектов, всевозможные олимпиады. Однако на муниципальном уровне практически полностью отсутствует практика подготовки и проведения таких мероприятий. В последние годы открыто много научно-производственных площадок, которые можно использовать в нашей работе. Строятся Технопарки, Кванториумы, Коворкинги. Мы считаем, что основной проблемой является отсутствие механизмов координации и взаимодействия между всеми этими организациями. На наш взгляд, в регионах

должны быть созданы и функционировать координаторы, которые будут обеспечивать взаимодействие производственных предприятий с одной стороны и различные по типу и уровню образовательные учреждения с другой. Отметим, что использование механизма социального партнёрства на уровне конкретного региона, способствует социальным эффектам, таким как привлечение молодёжи к профессиональной деятельности, её успешности. Таким эффектом является и реальная ответственность образования по подготовке кадров перед конкретным регионом и конкретными работодателями, где студенты получают реальный опыт трудовой профессиональной деятельности. Так же примером социального партнёрства между образованием, регионом и производством является создание территориальных профессионально-образовательных кластеров. Формирование таких профессионально-образовательных кластеров предполагает удовлетворение потребностей работодателей в определённых профессиях и ориентирование выпускников школ поступать в вузы на востребованные направления подготовки. Однако на практике профессиональная направленность в рамках кластера направлена лишь на повышение престижа определённых профессий, а не на подготовку студентов к профессиональной деятельности. Студенты, как правило, слабо включены в процесс подготовки к профессиональной деятельности. А модель, разработанная в одном регионе, не подходит для другого, так как возможности и потребности различны. Отметим так же, что для успешного функционирования социального партнёрства необходима заинтересованность всех социальных институтов и преодоление повсеместного социального эгоизма и замкнутости, направленности на удовлетворение и достижение разовых интересов различных сторон, часто противоречащих друг другу. Процесс формирования профессиональной направленности обучающихся связан с непреодолимыми барьерами формальности, не заинтересованности, расхождением в подходах и целях.

Исходя из вышеизложенного, отметим, что основой для построения муниципальной модели формирования профессиональной направленности студентов вуза является особенность муниципального образования городского

округа Ступино Московской области. Это промышленный и экономически развитый муниципалитет, который нуждается в большом количестве подготовленных экономистов и менеджеров. Нужно учесть, что регионы предъявляют различные требования к готовности выпускников вуза. В городском округе Ступино Московской области идёт бурное развитие экономики, которое требует пересмотра подготовки кадров, сближения образования и производства, реальной экономики, развития компетенций будущих выпускников. В рамках нашего исследования мы разработали муниципальную Модель формирования профессиональной направленности бакалавров экономических направлений подготовки для городского округа Ступино Московской области. Представленная нами модель состоит из: целевого, теоретико-методологического, содержательного, технологического, деятельностного и результативного блоков.

Целевой блок определяет общую концепцию идею, цель и задачи. Ведущая идея исследования связана с формированием достаточного уровня профессиональной направленности у бакалавров экономических специальностей в вузе, что возможно при разработке и реализации муниципальной модели, осуществлении целенаправленного педагогического воздействия, систематической диагностики результатов и своевременной корректировке. Модель была разработана для городского округа Ступино Московской области. Учитывая экономическую успешность муниципалитета и потребность в квалифицированных профессиональных кадрах, а также основываясь на результатах статистических данных о трудоустройстве выпускников экономических направлений подготовки вузов, нами в 2015 году была начата системная работа по выстраиванию механизма взаимодействия университета и предприятий округа. Целью построения нашей модели является обеспечение формирования профессиональной направленности бакалавров экономических направлений подготовки.

Для построения модели нами определены ключевые задачи:

- 1) сформировать муниципальную среду профессионально направленную, обладающей «целостностью и непрерывностью», «открытую и интегрированную»;

- 2) обеспечить качество подготовки бакалавров, эффективность деятельности модели, её сбалансированность;
- 3) удовлетворить потребности муниципалитета в качестве и количестве профессиональных кадров.

Наша муниципальная модель формирования профессиональной направленности бакалавров спроектирована с применением исследовательского метода моделирования, в основе которого лежит построение учебной модели в фрагменте реальности на определённой территории. Мы учитывали такие признаки объекта, как многомерность и системность. Под моделью мы понимаем спроектированный нами объект, который похож на исходный объект, исследовать который затруднительно. Использование метода моделирования дало нам возможность провести исследование на объекте муниципалитета, объем которого ограничен целью исследования. Модель даёт возможность зафиксировать структуру процесса и показывает изучаемый объект (в нашем случае действия, направленные на формирование профессиональной направленности бакалавров направлений подготовки «Экономика и управление») в образовательной системе муниципальной территории. Наша модель основана на фрагменте реальности.

Спроектированная нами муниципальная модель формирования профессиональной направленности бакалавров (далее - модель) содержит теоретическое обоснование и описание организационно-управленческой системы, которая сможет обеспечить высокий результат сформированности профессиональной направленности бакалавров - экономистов в муниципалитете (городском округе Ступино МО). Назначение модели определяем как создание условий, которые смогут обеспечить высокий результат процесса формирования профессиональной направленности бакалавров - экономистов.

Субъектами нашей модели выступают:

- 1) Благополучатели результата формирования профессиональной направленности являются: студенты, их семьи, студенческие и молодёжные объединения; работодатели, которые территориально расположены в масштабах округа, объединения работодателей округа и региона (Московской области);



2) Институциональные провайдеры, чем являются образовательные организации всех типов и уровней, объединения работодателей (Торгово-промышленная палата Московской области), Центр занятости населения, Молодёжная биржа труда, некоммерческая организация Ступинский Университетский округ, другие действующие в муниципалитете организации, реализующие услуги по обучению и переподготовке профессиональных кадров, Коворкинг, Технопарк МФЮА;

3) Территориальная инфраструктура формирования профессиональной направленности, определяемая как комплекс заинтересованных подразделений и организаций, форм деятельности, при которых будет обеспечено эффективное использование имеющихся в муниципалитете ресурсов (кадровых, аналитических, технических, информационных, научно-методических, материальных для результативной деятельности по формированию профессиональной направленности студентов в масштабе территории). Организации профессионального и высшего образования округа, кадровые подразделения предприятий, реализующие программы стажировок и практик для студентов, дополнительные профессиональные программы подготовки кадров, учебно-методический отдел Университета, отвечающий за научно-методическое и кадровое обеспечение;

4) Органы управления: муниципальные (управление образования городского округа, комитет по инвестициям, потребительскому рынку и предпринимательству, управление экономики и анализа, управление социальной защитой населения, комитет по молодёжной политике, Центр занятости населения, Молодёжная биржа труда и др.), созданный в вузе: Центр Карьеры студентов МФЮА;

5) Субъекты-партнеры: предприятия и организации округа различных форм собственности, школы, колледжи, вузы, находящиеся на территории округа.

Муниципальная модель представлена на рисунке 1.

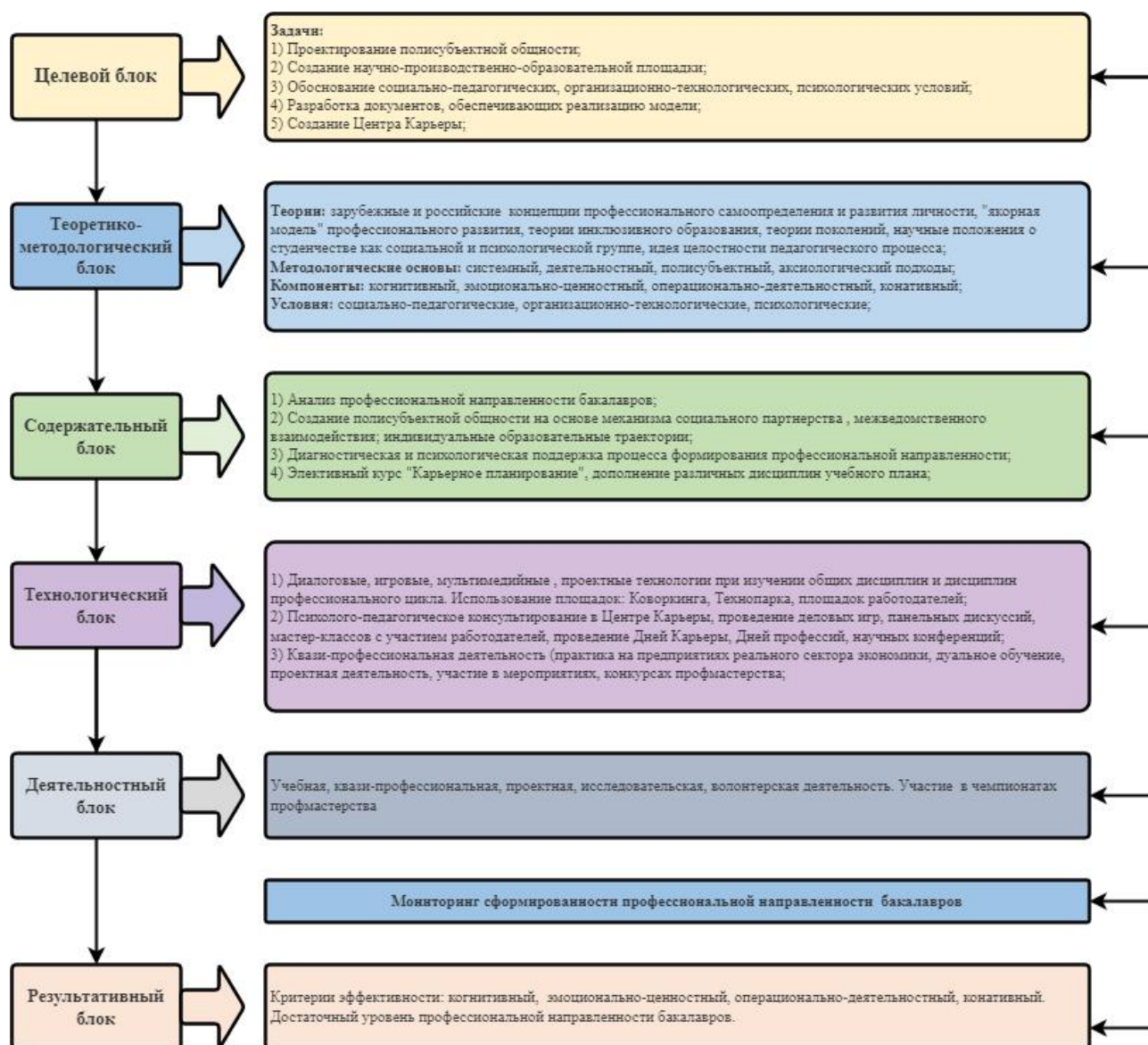


Рисунок 1 - Модель формирования профессиональной направленности бакалавров в городском округе Ступино Московской области

Основным механизмами взаимодействия субъектов модели, стали: социальное партнёрство (межведомственное взаимодействие) на уровне муниципалитета между образовательными организациями и их социальными заказчиками; (государственно-частное партнёрство) на уровне создания Ступинского университетского округа и Попечительского совета при нем, совместное использование коммуникативных площадок муниципалитета Коворкинг, Технопарк, учебный центр Свободной экономической зоны «Ступино Квадрат», где проводятся различные мероприятия (круглые столы, конференции, стажировки, практикуется наставничество, СМИ, интернет ресурсы и др.);

(сетевое взаимодействие) на уровне проектной работы и прохождения различных видов практик студентами, элементы дуального обучения, проведение ежегодных мероприятий: День Профессий (для школьников и студентов), День Карьеры (для студентов), мастер-классы, конференции и другие. Все мероприятия реализуются в масштабах муниципалитета с целью создания единой профессиональной среды. Направления работы и задачи по развитию системы формирования профессиональной направленности студентов МФЮА согласованы с требованиями ФГОС ВО.

Муниципальная модель формирования профессиональной направленности бакалавров обладает следующими характеристиками:

- является образовательной инновацией, для реализации которой задействованы психолого-педагогический, организационно-управленческий и научно-методический уровни, на практике обеспечивает в муниципалитете непрерывность и преемственность процесса формирования профессиональной направленности студентов на всех курсах обучения в университете (условие непрерывности);
- готовит нормативно-правовые, материально-технические, организационно-управленческие, кадровые, научные, методические, учебные, информационно-диагностические и аналитические условия, которые являются необходимыми для согласования различных интересов, консолидации совместной деятельности вовлечённых субъектов при подготовке к профессиональной деятельности бакалавров направлений подготовки «Экономика и управление».

Результаты от реализации модели фиксируются на следующих уровнях: институциональном - как достижение целей в области кадровой политики муниципального экономического комплекса, повышение качества выпускаемых специалистов, адаптации кадров, сбалансированности по профилю и уровню образования; персональном - выполнение требования профессиональных стандартов ФГОС по качеству подготовки кадров, востребованность выпускников в рамках муниципалитета, учёт требований конкретных заказчиков на местах и успешная адаптация выпускников, социальный аспект (уверенность в своих силах

и стабильность). Модель является целостной системой, в которой согласованы задачи, подходы, условия, принципы, ресурсы для достижения цели успешного формирования профессиональной направленности бакалавров и образует два содержательных структурных компонента: инвариантный и вариативный. Первый обеспечивает реализацию формирования профессиональной направленности бакалавров, второй отражает особенности и преимущества муниципалитета, в нашем случае городского округа Ступино, Московской области. В инвариантный компонент модели входит:

а) определение целей, принципов, планирование работы по формированию профессиональной направленности бакалавров. Определение приоритетных направлений, участие в формировании муниципальных межведомственных программ и планов работы Ступинского Университетского округа. Согласование деятельности университета со стратегическими задачами муниципалитета в экономической, социальной, образовательной политике;

б) нормативно-правовое обеспечение. Выполняет функцию создания нормативных документов для достижения заданной цели, определяет полномочия и функции муниципального и локального уровней управления. Выделение целей и стратегических задач, программ и возможности включения их в стратегические инициативы региона (в том числе включение в региональные финансируемые целевые программы). Определение муниципального стандарта минимума профессиональной подготовки. В качестве инструментов такого обеспечения выступают муниципальные положения, планы, приказы и другие типовые документы по управлению процессом формирования профессиональной направленности студентов;

в) организационно-управленческая структура и координация деятельности по формированию профессиональной направленности студентов, с помощью которой осуществляется взаимодействие субъектов модели. Основной задачей такого межинституционального взаимодействия является преодоление разрыва между различными институциональными субъектами и непрерывным сопровождением студентов на всех этапах формирования профессиональной

направленности. Основными линиями такого взаимодействия является «школа-профессиональное образование-работодатель»;

г) использование ресурсов муниципальной инфраструктуры при формировании профессиональной направленности бакалавров. В этой инфраструктуре выделим следующие составляющие: - проектно-программная, которая определяет реализацию различных программ сопровождения процесса формирования профессиональной направленности студентов, территориальных конкурсов, проектов, различных мероприятий профессиональной направленности; - коммуникативная, объединяющая в себе как разовые, так и постоянно действующие коммуникативные площадки, имеющиеся в муниципалитете и помогающие взаимодействию всех заинтересованных в подготовке квалифицированных кадров субъектах (Технопарк, Коворкинг, образовательные площадки на предприятиях и др.). Привлечение инициативных групп, единомышленников, заинтересованных в реализации проекта университета по формированию профессиональной направленности студентов (Торгово-промышленная палата Московской области, Ступинский Университетский округ, студенческий совет и др.) - муниципальная составляющая: организации, выполняющие функции координаторов и центра, обеспечивающего сопровождение процесса формирования профессиональной направленности бакалавров. Для осуществления мониторинга, анализа и оценки деятельности привлекается Центр Карьеры студентов МФЮА, а также специализированные подразделения и организации в муниципалитете, (Молодёжная биржа труда, Центр занятости населения и др.) которые обеспечивают непосредственную реализацию программы формирования профессиональной направленности бакалавров, профессиональное сопровождение молодёжи и школьников муниципалитета;

д) повышение качества подготовки кадров, обеспечивающих процесс и методическое обеспечение формирования профессиональной направленности бакалавров. Сюда мы включаем: разработку и обеспечение студентов методическими рекомендациями по прохождению практики на предприятиях и

организациях, создание и наполнение методическими материалами Интернет-ресурсов информирование студентов о программах стажировок, проводимых предприятиями, дополнительных программах и курсах профессионального мастерства, участие студентов в инновационных форумах региона, круглых столах, создание инновационных площадок, проведение семинаров;

е) профессиональное информирование студентов и индивидуальная работа Центра Карьеры МФЮА с каждым обучающимся. Осуществляется созданной в МФЮА профессиональной базы вакансий, включающей интернет-ресурсы, программы стажировок и практик на предприятиях. Созданный в университете Центр Карьеры осуществляет как индивидуальную консультативную работу с обучающимися, так и групповую подготовку к профессиональной деятельности посредством очных образовательно-ориентированных профориентационных мероприятий. Основная задача такой работы заключается в доступности информационных ресурсов для студентов университета. Нами использовались ресурсы, рекомендуемые Н.Ф. Родичевым: нормативно-правовая информация, которая раскрывает обучающимся и родителям права в профессии и продолжении обучения; организационно-методическая информация, раскрывающая возможности; описание и координаты всех организаций, предприятий, которые осуществляют профессиональную подготовку, психологическую, информационную помощь для молодёжи [167]. Мы выделили требования к профессиональному информированию студентов, взяв за основу исследование О.П. Апостолова: «дифференциация запросов потребителей по следующим направлениям: информация о занятости в масштабе территории, о профессиях, о возможностях профессионального образования, профессиональной подготовки, владение правовой информацией; оперативность в обновлении такой информации; специализация такой информации по группам потребителей» [12];

ж) мониторинг и оценка деятельности по формированию профессиональной направленности бакалавров, которая включает в себя: -систему показателей результатов деятельности (дифференцированную по курсам, деятельности и содержанию); -управленческий мониторинг результативности процесса, с

выявлением проблемных мест, корректирующими действиями, поддержкой и применением успешного опыта.

Во всех составляющих инвариантного компонента модели учитывается и используется специфика территории, в нашем случае муниципалитета. Вариативный компонент модели состоит из следующих элементов:

- а) включение в программу развития муниципалитета задачи формирования профессиональной направленности студентов городского округа;
- б) институционализация межведомственного взаимодействия по вопросам формирования профессиональной направленности на уровне муниципалитета (Координационный совет образовательных учреждений и др.), использование инфраструктуры муниципалитета, организаций и подразделений;
- в) распределение функций между субъектами муниципальной системы;
- г) подготовка образовательных программ и проектов формирования профессиональной направленности бакалавров, которые используются в работе (используя стажировки в компаниях, практики, профессиональное тестирование работодателями, сетевые формы и наставничество);
- д) использование различных технологий, методик и методов работы, направленных на раскрытие творческих способностей студентов.

Ключевой задачей модели стала синхронизация механизмов взаимодействия различных институциональных субъектов муниципалитета. Для этого была спроектирована и создана полисубъектная общность. Она является важнейшим фактором, одновременно выполняющим функцию социально-педагогического и организационно-технологического условия, функционирует в рамках научно-производственно-образовательной площадки и включает студентов, преподавателей университета, работодателей, молодёжную биржу труда, образовательные организации. Становление полисубъектной общности – длительный многоэтапный процесс, связанный с согласованием (в ходе многосторонних дискуссий, дебатов, деловых игр) целей, ценностей, позиций, приоритетов, технологий участников. Наличие полисубъектной общности позволяет интегрировать в образовательный процесс университета учебные

площадки предприятий, Технопарк, Коворкинг, обеспечивает подготовку и участие будущих экономистов в чемпионатах WorldSkills.

Теоретико-методологический блок позволяет провести анализ и выбрать методологические подходы и принципы, которые составят основу эксперимента, определяют исходную позицию, методики изучения, корректировки и получение целостной картины изучаемого объекта. Нами проведён анализ исследовательских позиций Б. Г. Ананьева [7], Л. И. Божович [27], А. Н. Леонтьева [102], А. Г. Маслоу [111], В. Н. Мясищева [126], С. Л. Рубинштейна [170], В. В. Серикова [180], В. А. Сластёнина [183], и других. Мы рассматриваем формирование профессиональной направленности бакалавров как сложный динамичный интегративный личностный конструктор, обладающий потенциалом для развития компонентов и профессиональных качеств будущих экономистов. Считаем, что подобная готовность влияет на эффективность деятельности выпускников в быстро меняющемся темпе жизни. Рассмотрены различные подходы отечественных и зарубежных учёных к определению сущности и структуры профессиональной направленности. Обоснованы наиболее значимые методологические подходы, на которых базируется формирование профессиональной направленности.

Системный подход в исследовании и формировании профессиональной направленности мы связываем с тем, что все структурные компоненты этого феномена взаимосвязаны, взаимозависимы, согласованы, изменение одного из них влечёт изменение остальных, интегральное единство компонентов приобретает новые свойства, которые не наблюдались у каждого из них в отдельности, то есть обладает аддитивностью. Он позволяет обосновать процесс формирования профессиональной направленности у бакалавров экономических специальностей как целостной системы взаимосвязанных элементов: цели, задач, методов и средств, для запланированного нами результата, помогая объединить в единую систему используя критерии его эффективности.

Деятельностный подход предполагает погружение студента, как субъекта в наиболее адекватные формируемому качеству виды деятельности (учебно-



профессиональную, квази-профессиональную, проектную, исследовательскую, волонтерскую) организованные таким образом, чтобы создать профессиональный контент для будущих экономистов. Мы опирались на базисные идеи Б.Г. Ананьева, о том, что все изменения, сдвиги в личности являются результатом «конвергенции» труда, познания и общения [7]. То есть, становление профессиональной направленности в определённой степени детерминировано различными видами деятельности. С этой целью нами изучены работы А.Г. Асмолова [15], Л.С. Выготского [39], А.В. Петровского [146], Д.И. Фельдштейна [200] и других. Как известно, деятельность является основой, средством и фактором развития личности. Этот подход тесно связан с личностным, т. к. они оба предполагают рассматривать исследуемые объекты в развитии. Для осуществления преобразования над собой, личности необходимо изменить свой идеальный образ своих действий, замысел деятельности. Используя в этой связи мышление, студент сможет реализовать функцию субъекта деятельности, активно преобразовывать себя и окружающий мир на основе самоанализа результатов своей деятельности. Преобразовательная деятельность включает в себя идеализацию, реализацию замыслов, что является фактором развития рефлексии, направленной на самооценку, самоанализ, взаимоотношения с окружающими людьми, на коррекцию результатов своего труда. Деятельность предполагает обучение студента выбору цели, планированию своей деятельности, её регулированию. Особое внимание было уделено полисубъектному подходу, как основанию, на котором целесообразно создание и функционирование полисубъектной общности, включающей студентов, преподавателей университета, работодателей, представителей Администрации округа, молодёжной биржи труда, образовательных организаций муниципалитета (школ, колледжей, вузов). Важнейшей характеристикой полисубъектного подхода, как считает И.В. Вачков [34] и Л.М. Митина [118], является диалог, на разных этапах образования.

Созданы условия: социально-педагогические: обоснование и создание полисубъектной общности в контексте научно-производственно-образовательной площадки; организационно-технологические: организация информационной

образовательной среды для обеспечения взаимодействия студентов и работодателей, согласование кадровой и молодёжной политики на уровне муниципалитета, создание многостороннего социального партнёрства, использование муниципальных площадок (Технопарк, Коворкинг, профессиональные чемпионаты, стажировки; психологические: статус студента в группе, мотивация, уровень притязаний, самооценка.

Идея проектирования и развития полисубъектного взаимодействия для любого субъекта образовательного процесса — это возможность удовлетворить социальные и личностные потребности каждого. Полисубъектное взаимодействие поможет обеспечить становление личности каждого студента, развить его индивидуальность в организованном диалоговом взаимодействии, подготовит его к дальнейшему профессиональному развитию. Подход раскрывает условия, закономерности и принципы взаимодействия субъектов созданной образовательной среды в рамках развивающейся системы. Изучив работы С. Д. Дерябко [54], А. Л. Журавлева [62], В. А. Петровского [146], мы полагаем, что полисубъектный подход может оказать существенную действенную помощь при формировании профессиональной направленности в вузе у бакалавров, как субъектов саморазвития и в создании условий нового типа взаимодействия между самими студентами, между студентами и педагогами, студентами и представителями компаний. Такой подход позволит профессионально подойти к подготовке кадров.

Нужно отметить, что сегодня студенты другие, не такие как раньше, 10-20 лет назад. В вузовской образовательной среде возникает ситуация, требующая специальных усилий для организации взаимодействия со студентами. Они с лёгкостью осваивают компьютерные технологии, но трудно общаются даже друг с другом. Большинство работ по формированию профессиональной направленности студентов в фундаментальных исследованиях пятидесятилетней давности (Л.С. Выготский [39], В.В. Давыдов [49], А.Н. Леонтьев [102], С.Л. Рубинштейн [169] и др.), а современная ситуация в стране и в мире изменила современных студентов и требуются новые подходы в обучении. Мы считаем

необходимым адаптировать образовательную среду вуза адресно и снизить её потенциальную опасность. И.Л. Федотенко отмечает, что «среди множества факторов, позволяющих снизить возможные риски - учёт особенностей современных студентов в контексте теории поколений» [197] и мы солидарны с ней. Воспитание должно быть культуроёмким, учитывать особенности поколений Y и Z, их стремление к «свободному плаванию». Мы считаем, что в нашем исследовании необходимо применить диалогический подход.

Для студентов поколения «игреков» и «зетов» цифровая среда – это естественное и наиболее значимое пространство их жизни. Студенты младших курсов – это поколение Z («снежинки»), обучаясь на разных факультетах и направлениях подготовки (в том числе на экономических) проявляют более высокий уровень креативности, чем миллениалы, ценят и демонстрируют оригинальность. Для них не характерен прагматизм, они скорее романтики, обладающие большей эмпатией, чем миллениалы. У них, как и у старшекурсников, «бонусный» подход к учебному процессу. Однако мотивы получения баллов различны. Студентам 4-5 курсов баллы нужны, чтобы получить «автомат» на зачёте, более высокую оценку на экзамене, а «снежинки» (1-3 курсы) воспринимают баллы как своё личное достижение, как свидетельство собственной исключительности. Социальная активность и оптимизм объединяют «цифровых аборигенов» с миллениалами. Для студентов поколения миллениалов характерен невысокий уровень становления профессиональной направленности в сочетании со стабильностью выбранного направления подготовки. Студенты первых-вторых курсов более эмоциональны, ранимы, обидчивы, чутко воспринимают интонацию, жесты собеседника, модели поведения, дистанцию взаимодействия. Мы учитывали и такую современную характеристику, как «студенческий инфантилизм». Этот феномен чаще всего выражается в следующем: нежелание молодых людей взрослеть, «эффект Питера Пена», готовность продлить студенческую жизнь, получая ещё одно высшее образование; отсутствие выраженной профессиональной мотивации, реального образа своего будущего; неготовность строить перспективные планы, отсутствие

стратегического мышления; упрощённое и даже примитивное представление о целях и задачах университетского образования; отсутствие ассертивного поведения, как способности отстаивать собственные позиции; доминирование чувства неопределённости и непредсказуемости; мозаичный образ мира, ценностная эклектика; стремление делегировать кому-нибудь ответственность за успешность своей деятельности (родителям, преподавателям, куратору, старосте группы). Поколение молодёжи Y — это продукт нового времени. Во время их детства зарабатывать деньги можно было любым путём, не прикладывая особых усилий, разрешены были любые виды заработка. Большинство молодых людей не желают работать в коллективе, где взрослое поколение имеет иные ценности, а стремятся работать самостоятельно. У современного поколения молодёжи другое мировоззрение и взгляды, многие из них работают удалённо, появились «фрилансеры». Они предпочитают работать или со своими сверстниками или самостоятельно. Они считают, что регулярно менять работу в порядке вещей и успешность их как специалиста не зависит от работодателя. Работодатели, видя такое положение вещей, часто негативно относятся к этому поколению молодых людей. И получить сегодня работу для них сложно, молодому специалисту нужно основательно доказать в длительном отборе кандидатов, на стажировке и практике, свою состоятельность, как специалиста. Медленный рост заработной платы и низкий размер её считается ущемлением их прав. На самом деле работодатель так реагирует на «мобильность в карьере». Независимость, любовь к свободе, возможность распоряжаться личным временем, таковы особенности поколения Y и их нужно учитывать. Однако личность человека формируется в общении с окружающими людьми. Мы рассматриваем личность студента, как систему характерных для неё отношений и как носителя взаимодействий и взаимоотношений в социальной группе. Важно, подходить к формированию профессиональной направленности бакалавров, с учётом теории инклюзии, ориентированной на включение в единое образовательное пространство студентов с физическими и психическими проблемами, а также обучающихся из числа мигрантов, беженцев, представителей разных национальностей, культур, языков,

конфессий, теории поколений, предполагающий учёт специфических особенностей студентов, относящихся к поколению миллениалов Y и поколению Z, а также особенностей «студенческого инфантилизма».

Для студентов поколения «игреков» и «зетов» цифровая среда – это естественное и наиболее значимое пространство их жизни. Но если для миллениалов Y новые технологии были открытием, то «зеты», родились с гаджетами в руках. Студенты младших курсов — это поколение Z («снежинки»), обучаясь на разных факультетах и направлениях подготовки (в том числе на экономических) проявляют более высокий уровень креативности, чем миллениалы, ценят и демонстрируют оригинальность. В отечественной традиции также широко используется термин «цифровые аборигены» или «поколение Питера Пена». Для них не характерен прагматизм, они скорее романтики. «Снежинки» обладают большей эмпатией, чем миллениалы, чутко относятся к потенциальным угрозам образовательного пространства. У них, как и у старшекурсников, «бонусный» подход к учебному процессу. Однако мотивы получения баллов у «цифровых аборигенов» и «миллениалов» различны. Для студентов, относящихся к поколению Y (4–5 курсы), в большей степени характерен прагматический подход: баллы им нужны, чтобы получить «автомат» на зачёте, более высокую оценку на экзамене, а «снежинки» воспринимают баллы как своё личное достижение, заслуженную награду, как свидетельство собственной исключительности. Социальная активность и оптимизм объединяют «цифровых аборигенов» с миллениалами. Для студентов поколения миллениалов характерен невысокий уровень становления профессиональной направленности в сочетании со стабильностью выбранного направления подготовки. Студенты первых-вторых курсов более эмоциональны, ранимы, обидчивы, капризны. Они чутко воспринимают интонацию, жесты собеседника, модели поведения, дистанцию взаимодействия. В опытно-экспериментальной работе мы учитывали совокупность этих характеристик. Полисубъектный подход в единстве с деятельностным позволяет создавать психолого-педагогическое единство

субъектов, в котором «объектное» воздействие уступает творческим процессам саморазвития, взаиморазвития и взаимопонимания.

Аксиологический (ценностный) подход в нашем исследовании выступает «мостиком» между теорией и практикой. Сторонники этого подхода А.В. Кирьякова [82], Н. Д. Никандров [130], В. А. Слостёнин [182], И. Л. Федотенко [197], Е. Н. Шиянов [224] и другие, считают, что с помощью этого подхода происходит признание и реализация в обществе ценностей, обучения, воспитания. Значимую ценность представляет гармонично развитая личность. Наша задача создать условия, при которых современный студент может максимально раскрыть свои способности и реализоваться. Применив аксиологический подход, мы сможем сформировать ценностные ориентации у студентов, задать критерии для оценки социально-психологических, социально-педагогических явлений и процессов, результатов познавательной и преобразовательной деятельности. Если в вузе осуществляется реализация ценностно-смыслового отношения к жизни, к профессии, к себе, у человека развивается потребность в осмыслении результатов профессиональной деятельности по критерию достижения успеха в деятельности и по критерию развития. Аксиологический подход реализуется как ценностное отношение к каждому студенту, независимо от состояния его физического и психического здоровья, мотивации, национальности, культуры, языка. Была реализована аксиологическая трансформация содержания специальных экономических дисциплин «Бизнес-планирование на предприятии», «Основы предпринимательской деятельности», «Информационные системы в экономике», элективного курса «Карьерное планирование», дисциплин «Педагогика и психология», «Экономическая теория», «История». В процессе практических занятий на научно-производственно-образовательной площадке со студентами обсуждались ценности-качества, наиболее значимые для будущего экономиста. У молодых людей целесообразно развить ценностное отношение к будущей профессии, к труду, к коллегам, к корпоративной культуре, однокурсникам, статусу студента. В контексте научно-производственно-образовательной площадки были созданы условия, позволяющие студенту максимально раскрыть

свои способности, реализоваться, включая будущую профессию в качестве ведущей ценности в собственную аксиосферу. Кроме ценности будущей профессии в иерархию входят ценности знания, социальной значимости профессии, статуса студента, как будущего экономиста и статуса других участников полисубъектной общности, а также ценностное отношение к однокурсникам, значимость идеала в профессии. Таким образом, ценностная иерархия представлена как терминальными (ценности цели) так и инструментальными (ценности средства достижения этих целей) ценностями. Аксиологический подход связан также с ценностным восприятием бакалаврами своих однокурсников независимо от их здоровья, национальности, языка, конфессии. Реализовать аксиологический подход помогали ведущие идеи теории инклюзии. Преподаватели университета, представители Администрации округа, студенты, молодёжная биржа труда и другие участники полисубъектной общности познакомились с особенностями состояния физического и психического здоровья студентов, входящих в экспериментальную группу, с возможностями коррекции негативных психических состояний студентов мигрантов.

Приоритетным в методологической иерархии, на наш взгляд, является полисубъектный подход, важнейшей характеристикой которого является диалог. Создание полисубъектной общности помогает обеспечить становление личности студента, развить его индивидуальность в организованном диалоговом взаимодействии, подготовить его к дальнейшему профессиональному развитию. Подход также помогает раскрыть особенности коррекции и согласования целей, ресурсов всех участников научно-производственно-образовательной площадки (студенты, преподаватели университета, работодатели, Администрация округа, молодёжная биржа труда, Университетский округ, образовательные организации муниципалитета), изучить закономерности и определить пути взаимодействия субъектов созданной полисубъектной общности. Применение таких подходов в нашем исследовании позволило нам: -спланировать и осуществить формирование достаточного уровня профессиональной направленности у бакалавров, будущих экономистов; - провести анализ условий обучения в вузе и определить качество

подготовки бакалавров; - систематизировать, проанализировать и обобщить полученный опыт. Данные подходы позволили нам определить внешние и внутренние связи, отношения между субъектами и рассмотреть все элементы процесса с учётом их функций и места в нём.

Содержательный блок модели включает анализ процесса, основные механизмы, диагностику, психологическую поддержку и группы факторов. Ключевой задачей модели стала синхронизация механизмов взаимодействия различных институциональных субъектов муниципалитета. Нами была спроектирована и создана полисубъектная общность, которая представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 - Схема полисубъектной общности и научно-производственно-образовательной площадки в городском округе Ступино Московской области

Для создания научно-производственно-образовательной площадки был сформирован Ступинский Университетский округ, создан Попечительский совет, медиаплан, который обеспечивает привлечение различных ресурсов в рамках



полисубъектной общности для процесса сопровождения формирования профессиональной направленности бакалавров, будущих экономистов.

В состав полисубъектной общности входят: попечительский совет Университетского округа, представители Администрации округа, работодатели, их объединения, управление образования, школы, колледжи и вузы, молодёжная биржа труда, Коворкинг (центр предпринимательства), центр занятости населения и др. заинтересованные стороны. В МФЮА создан и функционирует Центр Карьеры. Студенты посещают Технопарк МФЮА, Коворкинг, участвуют в чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills. Ежегодно (в одно и то же время) проводятся мероприятия: «Дни Профессий» (декабрь) для школьников и студентов колледжа, «Ярмарки идей» (декабрь-март) - конкурс научных и предпринимательских проектов для школьников и студентов, Дни Карьеры (март) для студентов, ежегодная Всероссийская научно-практическая конференция, (февраль), приуроченная ко Дню российской науки. Во всех мероприятиях принимают участие работодатели муниципалитета, с которыми заключены договоры о сотрудничестве.

Студенты Ступинского Университетского округа имеют возможность обучаться по индивидуальным образовательным траекториям, используется дуальный вид обучения, практикуется наставничество. Теоретическая подготовка проходит в вузе, а практическая - на научно-производственно-образовательной площадке. Работодатели принимают непосредственное участие в составлении учебных программ вариативных дисциплин, выделяют наставников студентам, проходящим практику. Нами успешно используется в качестве основного метод проектов. Уже со 2 курса студенты выполняют проекты в подгруппах. Им выдаются задания, в которых нужно рассчитать, обосновать затраты на закупку материалов, посчитать издержки. Они самостоятельно ищут пути решения задания, при этом используют возможности Технопарка МФЮА (например, компьютерную программу CAD, 1С и другие). Они сами выполняют документацию по проекту, включая расчёты, отчёт по результатам деятельности, готовят презентацию и защищают свой проект. У студентов высокая мотивация к

обучению и осмысленные действия, которые приводят к качественному результату в силу качественного ведения процесса деятельности.

Научно-производственно-образовательная площадка включает: Центр предпринимательства (Коворкинг), Производственный центр (Свободная экономическая зона промышленно-производственного типа «Ступино Квадрат»), Исследовательский центр (Технопарк МФЮА). Центр предпринимательства (Коворкинг) - используется как площадка для дискуссий и общения студентов. Будущие экономисты участвуют в бизнес-проектах, составляют и обсуждают их, а после защищают свои предпринимательские проекты. Так в 2018 году 2 команды студентов Ступинского филиала МФЮА вышли в финал Всероссийского чемпионата Worldskills в компетенции «Предпринимательство» с проектами «Передвижной кофейни» и «Обустройством городского парка культуры и отдыха». В Коворкинге проходит защита предпринимательских проектов студентов всех учебных заведений округа, молодых предпринимателей. Лучшие проекты получают субсидии на открытие и развитие бизнеса.

Производственный центр (Свободная экономическая зона промышленно-производственного типа «Ступино Квадрат») используется как площадка для встречи работодателей со студентами. Здесь проходят встречи, конференции, мастер-классы сотрудников отделов по подбору персонала предприятий, дискуссии о современном оборудовании и технологиях, ярмарки рабочих мест, анкетирование и тестирование для студентов. Сотрудники предприятий рассказывают о карьерных и образовательных проектах компаний, корпоративной культуре, своих потребностях в кадрах. Студенты получают навыки публичных выступлений, учатся проходить собеседование, выстраивать сотрудничество с работодателями, планировать карьеру. Часть будущих экономистов получила здесь возможность пройти стажировку в компаниях. Все остальные - увидеть современное производство, оценить свои возможности. Исследовательский центр (Технопарк МФЮА) - даёт возможность поработать на современном компьютере (оборудован техникой Apple), современных компьютерных программах,

распечатать проект на оборудовании (графической машине, станке, 3D принтере), овладеть техническими навыками.

Для объективации результатов, полученных в процессе формирования профессиональной направленности, привлекались в качестве экспертов различные субъекты полисубъектной общности: представители кадровых служб предприятий и организаций, бизнес-сообщества. Совместно со всеми заинтересованными участниками анализировались достигнутые результаты, осуществлялась коррекция процесса.

Мы разработали для студентов элективный курс «Карьерное планирование», а также обогатили содержание нормативных экономических дисциплин используя принципы, обоснованные в трудах методологов В. И. Загвязинского [65], Е. А. Климова [85], А. М. Новикова [132], Н. С. Пряжникова [155], Н. С. Родичева [168]. Это принципы: согласование образовательной и кадровой политики в процессе формирования профессиональной направленности у бакалавров с учётом социального запроса муниципалитета; единства личностной и профессиональной направленности; сознательности и активности; междисциплинарности; принцип социального партнёрства и взаимодействия; интеграции организационных и экономических механизмов, при взаимодействии образования с субъектами муниципального рынка труда. Мы включили в эти курсы информацию об истории и становлении округа, планах и перспективах развития, историю предприятий, организаций муниципалитета, организовали экскурсии на предприятия. Была реализована аксиологическая трансформация содержания специальных экономических дисциплин «Бизнес-планирование на предприятии», «Основы предпринимательской деятельности», «Информационные системы в экономике», элективного курса «Карьерное планирование», дисциплин «Педагогика и психология», «Экономическая теория», «История». Так «Экономическая теория» включает знакомство с историей образования и развития муниципалитета, перспективах, знакомит с предприятиями и организациями округа, их корпоративной культурой. В дисциплину «Информационные системы в экономике» включены занятия в Технопарке, в дисциплины «Бизнес-

планирование на предприятии» и «Основы предпринимательской деятельности» включена проектная деятельность в Коворкинге. Содержание элективного курса «Карьерное планирование» имеет интегративный характер, включает составление студентами «Карты личностного развития», трехсторонние дискуссии, беседы, конференции, обсуждение стартап-проектов, кейсы, мастер-классы, участие в конференциях и другие упражнения. Курс «Психологии и педагогики» помогает более удачно функционировать в составе полисубъектной общности, понимать, как строится диалог, какие существуют виды вопросов, как участвовать в диалоговом взаимодействии, в групповых дискуссиях, как разрешать конфликтные ситуации и др. Курс «Истории» включает знакомство с развитием муниципалитета, перспективах и планах, знакомит с историей строительства предприятий, их корпоративной культурой.

*Технологический блок.* Модель формирования профессиональной направленности бакалавров рассматривается как социально-педагогическая система, которая предусматривает эксперимент, наблюдение, корректировку проводимого эксперимента, отслеживание динамики формирования профессиональной направленности студентов в процессе обучения в вузе.

В целях реализации модели в муниципалитете был выполнены:

- нормативно-правовое обеспечение формирования профессиональной направленности студентов, к разработке которого были привлечены представители работодателей и бизнеса;
- согласованы экономические и управленческие механизмы взаимодействия образовательных организаций (школ, средне-профессионального, высшего, дополнительного образования) с органами управления округа, предприятиями, бизнес-сферой, другими заинтересованными институциональными субъектами;
- создан Ступинский Университетский округ (положение о создании см. в приложении И), внесены задачи по формированию профессиональной направленности в муниципальную «Концепцию развития городского округа Ступино до 2023 года», медиа-план для сопровождения процесса формирования профессиональной направленности студентов округа, который обеспечивает

привлечение различных ресурсов для процесса сопровождения формирования профессиональной направленности обучающихся;

- для обеспечения межведомственного взаимодействия органов муниципальной власти, работодателей, их объединений, Управления образования, школ, колледжей и вузов округа создан Попечительский совет Университетского округа. В МФЮА функционирует Центр Карьеры студентов МФЮА. Проводятся регулярные аналитические оценки и мониторинги результативности формирования профессиональной направленности муниципальной модели, для проведения которых привлекаются представители кадровых служб предприятий и организаций, бизнес-сообщества. Анализируются достигнутые результаты, проводятся корректировки процесса.

*Деятельностный блок.* Муниципальная модель предусматривает реализацию и активизацию следующих видов деятельности при формировании профессиональной направленности: - *учебную*, стимулирующей у студентов мотивацию к получению новых знаний; - *квази-профессиональную*, создание благоприятной муниципальной профессиональной среды, расширение представления бакалавров о профессии, о качествах - ценностях, обогащение реального представления о будущей профессиональной деятельности, формирование адекватной самооценки у студентов, представления о своих способностях, возможностях, рефлексии и ответственности за результаты деятельности. Проведение поэтапного мониторинга сформированности профессиональной направленности бакалавров, их личностных и профессиональных качеств, проектирование будущей профессиональной деятельности со студентами, карьерного планирования, помощь в трудоустройстве и поддержка в период адаптации; - *проектную, исследовательскую, волонтерскую деятельность* для уточнения основных концепций, применения учебных инструментов и техник на практике. Организуется групповая работа в малых группах, где студенты, работая над собственными бизнес-проектами и защищая их, получают конструктивную обратную связь. Деятельность строится на основе взаимодействия и партнёрства

субъектов научно-производственно-образовательной площадки.

Особенностью модели является:

- преемственность и интеграция содержания программ отраслевой направленности вуза в соответствии с требованиями ФГОС ВО, системы дополнительного профессионального образования в соответствии с потребностями муниципального рынка труда;

- привлечение, комбинирование и объединение государственных и частных ресурсов субъектов полисубъектной общности при реализации программы по формированию профессиональной направленности;

- конструктивное взаимодействие между образовательными организациями, государственными муниципальными структурами, коммерческими организациями, предприятиями, а также интеграция всех имеющихся образовательных ресурсов муниципалитета для выполнения поставленных задач.

Координирующую работу по оптимизации межведомственного взаимодействия в г. о. Ступино, по вопросам формирования профессиональной направленности студентов, осуществляет Ступинский Университетский округ, в который входят представители сузов и вузов. Основными функциями его являются: формирование приоритетных направлений по вопросам взаимодействия работодателей и образования в округе; содействие в реализации мероприятий, разработанных Центром Карьеры; поддержка студенчества в вопросах трудоустройства, практики и стажировки на предприятиях, организация промышленного туризма; опрос и анкетирование работодателей по вопросам подготовки профессиональных кадров и их качества; рассмотрение предложений различных организаций, объединений по решению проблем трудоустройства молодёжи; инициативность при составлении планов и программ по поддержке молодёжи на уровне муниципалитета; привлечение заинтересованных субъектов к участию в мероприятиях профессиональной направленности, награждение и поощрение грамотами и призами всех активных участников деятельности; заключение договоров о взаимодействии с предприятиями округа; привлечение

СМИ для информирования населения о ходе работы по формированию профессиональной направленности.

Провайдером выступает Центр Карьеры МФЮА. Он занимается содействием в трудоустройстве выпускников Университета, поддерживают связь с предприятиями и кадровыми агентствами.

Основными функциями Центра Карьеры являются: разработка предложений по вопросам формирования профессиональной направленности студентов и формирование приоритетных направлений для её реализации; объединение возможностей и усилий всех заинтересованных субъектов процесса; координация, подготовка и проведение всех мероприятий; индивидуальная работа со студентами (консультационная, ознакомительная, аналитическая, обучающая) направленная на повышение качества формирования профессиональной направленности студентов Университета; анализ работы органов муниципальной власти, организаций институциональной экономики по решению задачи подготовки кадров; подготовка справочных и информационных и рекламных материалов для студентов и работодателей; подготовка предложений и выбор направлений работы по формированию профессиональной направленности; инициирование и подготовка мероприятий для встреч и взаимодействия образования и работодателей;

*Результативный блок* включает критерии сформированности компонентов профессиональной направленности, соответствующие структурным характеристикам исследуемых процессов. Данный блок необходим для изучения достижений цели исследования, работоспособности данной Модели и позволяет своевременно вносить необходимые коррективы.

Критерий (обобщенный показатель) является определенным признаком, который позволяет оценить степень достижения цели и мерой достаточного уровня профессиональной направленности бакалавра. К. А. Абульханова-Славянская функциями критерия считает: «динамику качества во времени, сочетание качественных и количественных показателей, проявление которых даёт

возможность судить о степени выраженности данного феномена, о связывании всех компонентов исследуемой системы» [2].

Приоритет в исследовании может быть отдан разным критериям, с указанием показателей, т. е. фактов, позволяющих выявить и оценивать эффективность деятельности по каждому из критериев и индикаторов — показателей, которые можно изменять.

Критерии считаются конкретным проявлением качества процесса, по которым можно судить о развитии профессиональной направленности.

Чтобы диагностировать уровень профессиональной направленности (Упн) мы применяли такие методы как: анкетирование студентов, преподавателей университета, работодателей, включенное наблюдение, опрос, тестирование, анализ продуктов деятельности (эссе «Моя будущая карьера», «Карты личностного развития», незаконченные предложения и др.), беседы, изучали документацию. Полученные результаты позволили нам оценить динамику изменений и уровень профессиональной направленности бакалавров.

Для оценивания сформированности профессиональной направленности, по обозначенным критериям, нами определены показатели профессиональной направленности:

*Когнитивный критерий*, который состоит из следующих показателей: осознанного выбора профессии, её специфики, условий труда, востребованности специалистов в регионе, знание о себе, как представителе профессии, о профессиональной направленности, представление о профессиональном будущем, профессиональном росте и саморазвитии.

*Эмоционально-ценностный критерий* включает *мотивационно-ценностный показатель*, который позволяет определить степень интереса к специальности, сформированности ценностных ориентаций, мотивов, наличие сформированной профессиональной позиции и способности ей следовать. Показатель *психологического комфорта и адаптивности* необходим для оптимизма, защищенности, уверенности в завтрашнем дне, положительного отношения к



профессии, окружающим, образованию, эмоциональному состоянию, поведению, снятию психологической напряжённости в профессиональном коллективе;

*Операционально-деятельностный критерий* включает стремление студентов высказывать свою точку зрения, задать вопросы, проявлять активность, инициативность, коммуникативность, отсутствие психологической напряженности. Выражается в участии в учебно-профессиональной, квази-профессиональной, исследовательской, волонтерской деятельности (Днях Карьеры, конкурсах профессионального мастерства, подготовке стартапов, проектов и др.). Показатели: умения и навыки планирования, моделирования и программирования своей будущей профессиональной деятельности; приемы саморазвития, адекватного оценивания своего потенциала.

*Конативный критерий* заключается в восприимчивости бакалавров к корпоративной культуре предприятий, нормам и правилам, в использовании различных поведенческих моделей, «пристроек» в ситуации общения, в готовности преодолевать коммуникативные барьеры, адекватно понимать собеседника. Показатели: поведение в различных ситуациях, активен, критичен, действия, направленные на позитивное отношение к людям, имеющим достижения в профессии.

Исходя из критериев и показателей мы определили следующие уровни формирования профессиональной направленности бакалавров: минимальный, фрагментарный, достаточный. Представлены в таблице 3. Для *минимального уровня* характерно негативное отношение к профессиональной деятельности, недостаточное информирование о сущности профессии, условиях труда, отсутствие представления о роли профессии в своей жизни, низкая мотивация, самоуверенность и завышенная самооценка, незнание реальной действительности. *Фрагментарный уровень* характеризуется нечётким представлением о профессии, условиях труда, востребованности, частичным пониманием будущего профессионального пути. *Достаточный уровень* отличается осознанностью студентом перспектив профессионального роста, компетентности: адекватной оценкой своих возможностей, пониманием сущности профессии и её специфики.

Таблица 3 - Критерии, показатели и уровни профессиональной направленности бакалавров для проведения диагностики

№п	Уровни профессиональной направленности		
	минимальный	фрагментарный	достаточный
<i>1</i>	<i>Когнитивный критерий</i>		
1.1	Системность знаний общей и профессиональной направленности студента		
	Знания поверхностны, ограничиваются минимальными требованиями ФГОС ВО для бакалавров	Знания имеют признак системности, соответствуют требованиям ФГОС ВО для бакалавров	Знания выпускника систематизированы, взаимосвязаны и превышают требования ФГОС ВО для бакалавров
1.2	Осознанный выбор профессии. Представление о профессии экономиста, менеджера, предприятиях округа и профессиональной деятельности в них. Знание о себе, как о представителе профессии.		
	Профессия выбрана не осознанно. Знания о ней поверхностны, ограничиваются общими представлениями	Знания имеют признак системности, студент осознанно выбрал профессию, знает её специфику, условия труда, востребованность специалистов, имеет представление о своём профессиональном будущем, профессиональном росте и саморазвитии	Знания выпускника систематизированы, взаимосвязаны. Студент осознанно выбрал профессию, знает её специфику, условия труда, востребованность специалистов, имеет представление о своём профессиональном будущем, профессиональном росте и саморазвитии
<i>2</i>	<i>Эмоционально-ценностный критерий</i>		
2.1	Мотивационно-ценностный показатель		
2.1.1	Сформированность склонностей, интересов, потребностей, стремлений, убеждений и идеалов у конкретного студента к конкретной профессиональной деятельности		
	Не сформированы	Сформированы	Сформированы
2.1.2	Валентность, раскрывающая степень связи профессиональной направленности с другими видами направленности личности студента		

	Не связана	Связана	Связана и дополняет
2.1.3	Целеустремлённость, раскрывающая осознаваемые профессиональные цели студента		
	Отсутствие или эпизодическая и неустойчивая	Непостоянна, но характеризуется устойчивостью	Наблюдается постоянная и ярко выраженная
2.1.4	Степень осознанности отношения студента к своей профессиональной деятельности		
	Не присутствует	Присутствует, но отсутствует умение пояснить смысл	Сформирована, логична и аргументирована
2.1.5	Удовлетворённость, которая позволяет измерить силу эмоционального отношения специалиста к своей профессиональной деятельности		
	Не удовлетворён	Фрагментарно выраженная	Устойчиво выраженная
2.1.6	Потребность в самообразовании и профессиональном развитии		
	Отсутствует	Присутствует	Присутствует
2.2	Психологического комфорта и адаптивности		
2.2.1	Сопrotивляемость студентом осознанным трудностям, которые он преодолевает в своей профессиональной деятельности		
	Не выражена	Выражена частично	Ярко выражена
2.2.2	Адаптивность		
	Отношение к профессиональной деятельности пассивное, присутствует психологическая напряжённость	Произошло изменение отношения к профессиональной деятельности, проявляются коммуникативные качества, присутствует некоторая психологическая напряжённость	Произошли существенные изменения в отношении к профессиональной деятельности, проявляются коммуникативные качества личности, психологическая напряжённость отсутствует
2.2.3	Степень оптимизма, защищенности, уверенности в завтрашнем дне		
	Отрицательное отношение к учёбе, нет уверенности в правильности профессионального выбора	Положительное отношение к учёбе, есть уверенность в правильности профессионального выбора	Положительное и позитивное отношение к учёбе, есть уверенность в правильности профессионального выбора и желание выстроить

			карьеру
3.	<i>Операционально-деятельностный критерий</i>		
3.1	Готовность к деятельности, развивающей профессиональную направленность (включает стремления студентов высказывать свою точку зрения, задать вопросы, проявлять активность, инициативность, коммуникативность, отсутствие психологической напряжённости).		
	Пассивен или уклоняется от нее	Принимает участие в профессиональной деятельности, но недостаточно активен	Участвует с желанием, проявляет активность и инициативность
3.2	Способность на практике применять полученные знания, умения и навыки		
	Не умеет и не хочет применять знания на практике	Применяет, но не всегда руководствуется полученными знаниями, умениями, навыками	Умело применяет и руководствуется сформированными знаниями, умениями, навыками
3.3	Степень целеустремлённости в достижении результата		
	Цели не имеет, действует спонтанно и периодически	Цель присутствует, однако не всегда понимает как её достигнуть	Цель чётко сформирована, корректируется в процессе деятельности, определены путь и сроки
3.4	Количество профессиональных видов деятельности, в которых студент принимал участие (учебно-профессиональной, квази-профессиональной, исследовательской, волонтерской деятельности (Днях Карьеры, конкурсах профессионального мастерства, подготовке стартапов, проектов и др.)		
	Незначительное, ограничено учебным планом	Расширено мастер-классами, мероприятиями, экскурсиями и т. д.	Участвует во всех мероприятиях, проявляет организаторскую активность
4	<i>Конативный критерий</i>		
4.1	Восприимчивость бакалавра к корпоративной культуре предприятий, нормам и правилам, в использовании различных поведенческих моделей, «пристроек» в ситуации общения, в готовности преодолевать коммуникативные барьеры, адекватно понимать собеседника, умение вести диалог.		

	Не умеет и не хочет применять знания на практике	Применяет, но не всегда руководствуется полученными знаниями, умениями, навыками	Умело применяет и руководствуется сформированными знаниями, умениями, навыками
--	--	--	--

На основе полученных данных осуществляется аналитическая оценка по следующим направлениям:

- а) эффективность сформированности профессиональной направленности бакалавров экономического направления подготовки;
- б) деятельность Центра Карьеры в вопросах взаимодействия с работодателями;
- в) эффективность использования внешних ресурсов и привлечения предприятий-партнеров на основе взаимодействия и партнёрства с социальными заказчиками образования в контексте полисубъектной общности.

Результатом реализации разработанной модели является студент со сформированной профессиональной направленностью, готовый к профессиональной деятельности в муниципалитете.

Таким образом, личность бакалавра, его уровень профессиональной направленности, является главным показателем результативности реализации педагогической модели.

Создание муниципальной модели формирования профессиональной направленности бакалавров высшего образования экономических направлений подготовки обеспечивает решение задач исследования в следующих аспектах: содержательном, педагогическом, мотивационном, научном, методическом, диагностическом.

В параграфе представлено решение поставленной в работе цели (в части решения задачи проектирования, обоснования, апробации территориальной (муниципальной) модели формирования профессиональной направленности бакалавров в вузе. Ход и результаты экспериментальной работы по апробации модели будут представлены во втором разделе диссертации.

### **Выводы по второму разделу**

В данном разделе нами определён интегративный характер понятий «направленность личности», «профессиональная направленность» и взаимосвязь этих феноменов, выявлена социальная и научная значимость, сложность и многогранность исследуемой проблемы. Рассмотрены различные подходы отечественных и зарубежных учёных к определению сущности и структуры профессиональной направленности. Обоснованы наиболее значимые методологические подходы, на которых базируется формирование профессиональной направленности.

Теоретический анализ позволяет констатировать:

1. Исследователи выделяют направленность личности как высший уровень подструктуры личности и одну из ведущих её характеристик, трактуют её по-разному: как «динамическая тенденция» у С.Л. Рубинштейна [169], как «смыслообразующий мотив» у А.Н. Леонтьева [102], как «совокупность мотивов» у Э.Ф. Зеера [71], как «устойчивая и соподчинительная система» у В.А. Петровского [145].

2. В современных исследованиях направленность представляется интегральным свойством личности, совокупностью мотивов, потребностей, склонностей, идеалов, интересов, мировоззрения.

3. Направленность личности бакалавра — это значимое и целостное качество личности, связанное с активностью в профессиональной и других сферах деятельности и формирующее будущего профессионала как активного гражданина. Качество обучения в вузе и выполнение поставленных задач ФГОС ВО напрямую зависит наличия у выпускника высокого уровня профессиональной направленности. Эффективное выполнение профессиональных задач, его трудоустройство по полученной специальности, социализация зависят от качества такой подготовки. Эффективность взаимодействия образования, производства, социальной сферы в период обучения бакалавров в университете — это путь к устранению разрыва между образованием и рынком труда региона.

Профессиональная направленность бакалавров-экономистов – это целостный синтетический конструкт, включающий систему убеждений и мотивов личности будущего экономиста, менеджера, проявляющихся в устойчивой ориентации на профессию, обеспечивающий успешность процесса профессионального становления и последующей деятельности на предприятиях и в организациях муниципалитета.

В исследовании нами разработана и внедрена в образовательный процесс муниципальная модель формирования профессиональной направленности бакалавров. Модель, в данном случае, рассматривается как социально-педагогическая система, которая предусматривает эксперимент, наблюдение, корректировку проводимого эксперимента, отслеживание динамики формирования профессиональной направленности студентов в процессе обучения в вузе. Таким образом, формирование профессиональной направленности у бакалавров в вузе реализуется созданной муниципальной моделью, основанной на применении системного, деятельностного, полисубъектного, аксиологического подходов. Практическая реализация модели связана с организационно-управленческими, нормативно-правовыми и проектировочными, научно-методическими факторами.

## **2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ БАКАЛАВРОВ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ»**

Раздел посвящен описанию этапов реализации муниципальной модели формирования профессиональной направленности бакалавров в университете, содержанию, описанию результатов исследования и подведению итогов научной работы.

### **2.1 Выявление уровня сформированности профессиональной направленности у бакалавров (констатирующий этап эксперимента)**

Экспериментальной базой исследования стало аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования «Московский финансово-юридический университет МФЮА», а именно, Ступинский филиал.

В Московской области бакалавров экономических направлений подготовки готовит много вузов, рядом находится Москва, где расположены крупные университеты. Филиал МФЮА в Ступино — это вуз, где осуществляется подготовка экономистов. Процесс обучения организован в соответствии с ФГОС ВО.

В филиале обучается 943 студента. Филиал готовит специалистов по 4 специальностям высшего образования и 4 направлениям среднего профессионального образования. Структура университета состоит из 8 кафедр, 54 преподавателей, 72 % из которых имеют учёную степень и научное звание. В университете создана многоуровневая система подготовки кадров: среднее-профессиональное (колледж), высшее (бакалавриат и магистратура). Большинство специальностей относятся к укрупненной группе «Экономика и управление».

Процесс обучения студентов рассчитан на 4 года (очное) и 5 лет (очно-заочное), за этот период студенты должны освоить 56–62 учебные дисциплины,



24 дисциплины из которых - вариативные, 9 дисциплин по выбору студента. В процессе обучения у бакалавров должны быть сформированы компетенции в соответствии с профилем и специальностью. В университете особое внимание уделяется учебной практике. Её виды: учебная, теоретическая, педагогическая, научно-практическая, производственная, по получению практических умений и опыта профессиональной деятельности, и преддипломная. В процессе преддипломной практики студент готовит выпускную квалификационную работу, которую затем защищает.

В течение обучения в университете формирование профессиональной направленности осуществляется поэтапно и последовательно:

- на первом курсе происходит ознакомление с выбранной специальностью, адаптация в университете, знакомство с предприятиями округа, развитием региона в целом, формируется интерес к профессии, развивается мотивация;
- на втором курсе формируется углубление в профессию, уверенность, самостоятельность (знакомство со структурой предприятий, сотрудниками компаний, специалистами HR);
- на третьем курсе развивается признание ценности выбранной профессии, у многих учащихся развивается склонность к профессии и рефлексивное оформление полученных знаний о профессии;
- на четвёртом курсе происходит окончательное формирование установок на профессию экономиста и развивается устойчивая профессиональная направленность. Проследим статистические тенденции в вузе за период с 2016 по 2020 гг. В 2016 году на первый курс было принято 186 студентов. Выпущено в 2020 году - 124 человека, что составило 67 % от числа поступивших. Анализ образовательного процесса за 4 года (с 2016 по 2020 гг.) показал, что ежегодно отчисляются по 20–28 студентов, 65 % студентов регулярно пропускают занятия. 12–15% студентов первого курса и 52–65% последнего курса - работают. Около 30 % студентов не сдают или сдают несвоевременно зачёты и экзамены. Опрос и анкетирование студентов 2 курса показал, что 35% студентов ещё не определились, будут ли они работать в дальнейшем по выбранной специальности.

На основании этих данных нами были сделаны выводы, что процесс обучения в университете имеет ряд недостатков и эти недостатки отрицательно влияют на сформированность у студентов профессиональной направленности.

Чтобы проверить гипотезу нашего исследования и в соответствии с его целью и задачами мы провели анкетирование студентов, написание эссе, тестирование и опросы студентов с 1 по 5 курсы. Так же нами были проверены электронные журналы посещения, результаты бально-рейтинговой системы (БРС), осмотрены личные дела студентов, с целью сбора статистической информации. Результаты этой работы позволили составить качественную и количественную характеристику участников эксперимента, представленную в таблице 4.

Таблица 4 - Результаты работы по сбору статистической информации об обучающихся, участников эксперимента по состоянию на 1.10. 2017 г.

<b>Критерии</b>	<b>Обобщённые данные</b>
Всего участников	494 (100%)
<i>1. По гендерному признаку:</i>	
Мужчины	228 (46,4 %)
Женщины	266 (53,6%)
<i>2. По возрасту</i>	
17-19 лет	468 (95,1%)
20-22 года	18 (3,6%)
Старше 22 лет	8 (1,3%)
<i>3. По месту постоянного проживания</i>	
Ступино и район	224 (45,5%)
Московская область (другие районы)	158 (32%)
Россия (отдаленные области)	43 (8,5%)
Иностранные граждане	69 (14 %)
<i>4. Причина поступления</i>	
- личное желание и осознанный выбор	285 (57,7%)
- по настоянию родителей	87 (17,5%)
- отсрочка от армии	138 (28%)
- из-за высокой зарплаты	404 (82%)

- семейные традиции	130 (26,4%)
- друзья советуют	40 (8,1%)
- другие причины	90 (18,2%)
<i>5. По успеваемости в учебе учатся</i>	
на «отлично»	104 (10%)
на «4» и «5»	76 (15,4%)
на «4» и «3»	106 (20,3%)
на «3»	92 (18,2%)
Имеют академические задолженности	168 (34,1%)
<i>6. Оплата обучения</i>	
Оплачивают обучение родители	337 (68,3%)
Самостоятельно зарабатывают и оплачивают учебу	92 (18,7%)
Другие варианты оплаты обучения	65 (13%)
<i>7. Работа</i>	
В период обучения не работают совсем	277 (56%)
Работают периодически и не по специальности	95 (19,1)
Работают постоянно, но не по специальности	78 (15,8%)
Работают по профилю специальности	44 (9%)

Проведённый нами анализ качественной характеристики участников эксперимента позволил выделить ряд особенностей:

- большую часть студентов университета составляют девушки. Профессия экономиста вызывает стабильный интерес у женщин;

- средний возраст студентов, участвующих в опытно-экспериментальной работе - 19 лет;

- большая часть студентов - русские, их 94%. Много студентов постоянно проживают в Ступино, Кашире, Озерах, их всего 74%. Так же учатся приезжие из Рязанской, Тульской, Орловской области - 24%. Имеются приезжие из Таджикистана, Белоруссии, Украины, Молдавии, Узбекистана около 14 %;

- личное желание и осознанный выбор является главным мотивом поступления у 58% студентов, близость от дома и продолжение семейной традиции у 26% их них, настояние родителей у 17%, у 8 % в университете учатся

друзья. Так же причинами выбора профессии стали высокий спрос в различных организациях на экономистов и менеджеров, интерес к профессии, отсрочка от службы в армии;

- большинство студентов учится с интересом, успевает на «хорошо» и «отлично». Не имеет задолженностей в обучении и посещает более 60% занятий. Многие студенты плохо успевают по математике, иностранному языку, логике, бухгалтерскому учёту, экономике и другим профессиональным дисциплинам (около 30%). Примерно одна треть студентов имеет академические задолженности, пропускает половину и более занятий, работает не по профессии, часто по договору ГПХ;

- так как учёба в МФЮА платная, многие студенты вынуждены работать, чтобы оплачивать своё обучение. Мы посчитали необходимым выяснить кто производит оплату обучения. Более 68% студентам учёбу оплачивают родители. Около 19% студентов вынуждены работать, чтобы оплачивать учёбу самостоятельно и при этом помогать родителям материально. 13% обучающихся получают помощь от других родственников или государства. Нами отмечено, что студенты, оплачивающие учёбу самостоятельно, имеют больше пропусков учебных занятий и имеют академические задолженности. Но при этом, они активно участвуют в мероприятиях профессиональной направленности;

- около 9% студентов имеют некоторый опыт работы в экономических и управленческих сферах. Из них около 7% учатся на 3–4 курсах. Остальные студенты совсем не имеют опыта работы или работают не по специальности. Большинство студентов испытывают страх перед практикой и поиском работы, не уверены в своих силах, надеются на помощь родителей или знакомых в поиске работы. Причинами страха является неуверенность в себе и своих знаниях, плохое представление о деятельности предприятий и организаций округа.

Таким образом, нами установлено, что большинство поступивших в университет студентов, сделали осознанный выбор в пользу профессии, большая часть из которых поступили в вуз сразу после окончания средней школы, более половины из студентов - девушки, остальная часть - молодые люди, которые

поступили в университет до службы в армии. Большинство молодых людей имеет лишь начальное представление о выбранной специальности, часто идеализированное и «оторванное» от реальности.

Исходя из проведённой нами качественной характеристики студентов университета, участвовавших в эксперименте, нами сделан вывод, что все студенты примерно одного и того же возраста, одного уровня образования. Большинство из них проживает в Ступинском или близлежащих районах, практически все из них не имеют опыта работы экономистом.

Нами был использован широкий комплекс психолого-педагогических методов и методик: - социологическое исследование личности (анализ биографии, личных дел) для определения возраста, места проживания; - тестирование; анкетирование, изучение мотивации личности с помощью известных методик и анализа психологических аспектов личности студентов; - психолого-педагогическое наблюдение в процессе взаимодействия и вербальной коммуникации; - тестирование на основе применения известных методик, позволяющее получить достоверную информацию об уровне профессиональной направленности студентов; - статистические методы исследования для обработки результатов; - обобщение и качественный анализ полученных результатов.

В эксперименте приняли участие 494 студента вуза укрупненной группы «Экономика и управление». Нами были отобраны студенты 2–3 курса очной формы обучения и студенты 2–4 курса очно-заочной формы обучения. Студенты экспериментальных групп (248 человек):

1 год эксперимента: ЭКо1810 - 26 чел., ЭКо1710 - 25 чел., ЭКо1610 - 25 чел., ЭКо-з1810 - 26 чел., ЭКо-з1710- 24 чел., ЭКо-з1610 - 24 чел., ЭКо-з1512 - 22 чел., ЭКо1812- 26 чел., ЭКо1712- 24 чел., ЭКо1612- 26 чел. Из них профиль экономика предприятий и организаций - 120 чел., бухгалтерский учёт, анализ и аудит - 65 чел., финансы и кредит - 63 чел.

2 год эксперимента: ЭКо1810 - 26 чел., ЭКо1710 - 23 чел., ЭКо1610 - 26 чел., ЭКо-з1810 - 26 чел., ЭКо-з1710- 25 чел., ЭКо-з1610 - 23 чел., ЭКо-з1512 - 22 чел., ЭКо1812- 26 чел., ЭКо1712- 25 чел., ЭКо1612 - 26 чел. Из них профиль экономика

предприятий и организаций - 119 чел., бухгалтерский учёт, анализ и аудит - 66 чел., финансы и кредит - 63 чел.

Студенты контрольных групп (246 человек):

1 год эксперимента: ЭКо1811 - 20 чел., ЭКо1711 - 22 чел., ЭКо1611 - 23 чел., ЭКо-з1711 - 20 чел., ЭКо-з1613- 27 чел., ЭКо-з1513- 24 чел., ЭКо1713 - 26 чел., ЭКо1613- 26 чел., ЭКо-з1713 - 23 чел., ЭКо-з1613 - 20 чел., ЭКо-з1519 -15 чел.. Из них профиль экономика предприятий и организаций - 110 чел., бухгалтерский учёт, анализ и аудит - 76 чел., финансы и кредит - 60 чел.

2 год эксперимента: ЭКо1811 - 22 чел., ЭКо1711 - 22 чел., ЭКо1611 - 23 чел., ЭКо-з1711 - 20 чел., ЭКо-з1613 - 25 чел., ЭКо-з1513 - 24 чел., ЭКо1713 - 26 чел., ЭКо1613- 26 чел., ЭКо-з1713 - 23 чел., ЭКо-з1613 - 20 чел., ЭКо-з1519 -15 чел. Из них профиль экономика предприятий и организаций - 111 чел., бухгалтерский учёт, анализ и аудит - 77 чел., финансы и кредит - 58 чел.

В контрольных группах обучение проводилось традиционно. В экспериментальных группах в соответствии с гипотезой нашего исследования.

Мы считаем, что реализация личности в профессии возможна при условии её выбора в соответствии со своими способностями и склонностями. Поэтому мы подбирали подход к каждому студенту с учётом теории инклюзии, теории поколений, «студенческого инфантилизма», с их индивидуальными и личностными особенностями и поликультурного образовательного контента.

При классификации современных циклов российские исследователи выделяют шесть поколений: «мобилизационное», «оттепели», «застоя», «реформенное», миллениалы (поколение Y), центениалы или «снежинки» (поколение Z). Среди студентов экспериментальных групп миллениалов 21%, и снежинок (Z) 79 %, среди студентов были также молодые люди, имеющие существенные проблемы в состоянии физического здоровья, их было 5 %, а также 8 % приезжие из Таджикистана, Белоруссии, Молдавии, Украины, Узбекистана.

Для оценки исходного уровня профессиональной направленности (Упн) и оценки профессиональной направленности (Опн) студентов мы применяли: тест-опросник Т.Д. Дубовицкой, методику направленности личности В. Смекала и М.

Кучера, методику «Изучение мотивов учебной деятельности студентов» А.А. Реана, В.А. Якунина, опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна, методы анкетирования, наблюдения, бесед, эссе, компьютерное тестирование «Структура трудовой мотивации» А.И. Земченко, А.Г. Шмелева. Подбор методик представлен в таблице 5. Автором диссертации были проведены встречи и беседы со студентами, деканом, кураторами групп специальности: «Экономика».

Таблица 5 - Подбор диагностического инструментария для исследования профессиональной направленности бакалавров

№п/п	Критерии	Методики и методы исследования
1.	<i>Когнитивный критерий</i>	
1.1	Системность знаний общей и профессиональной направленности	Тест-опросник Т. Д. Дубовицкой
1.2	Осознанный выбор профессии. Представление о профессии экономиста, менеджера, предприятиях округа и профессиональной деятельности в них. Знание о себе, как о представителе профессии.	Методы анкетирования, наблюдения, бесед
2	<i>Эмоционально-ценностный критерий</i>	
2.1	Мотивационно-ценностный показатель	Методика направленности личности В. Смекала и М. Кучера; методика «Изучение мотивов учебной деятельности студентов» (А. А. Реан, В. А. Якунин); методика «Карта личностного развития»; методика «незаконченных предложений»;
2.1.1	Сформированность склонностей, интересов, потребностей, стремлений, убеждений и идеалов у конкретного студента к конкретной профессиональной деятельности	
2.1.2	Валентность, раскрывающая степень связи профессиональной направленности с другими видами направленности личности студента	
2.1.3	Целеустремленность, раскрывающая осознаваемые профессиональные цели студента	
2.1.4	Степень осознанности отношения студента к своей профессиональной деятельности	
2.1.5	Удовлетворённость, которая позволяет измерить силу эмоционального отношения специалиста к своей профессиональной деятельности	

2.1.6	Потребность в самообразовании и профессиональном развитии	методы анкетирования, наблюдения, бесед.
2.2	Психологического комфорта и адаптивности	
2.2.1	Сопrotивляемость студентом осознанным трудностям, которые он преодолевает в своей профессиональной деятельности	
2.2.2	Адаптивность	
2.2.3	Степень оптимизма, защищенности, уверенности в завтрашнем дне	
3	<i>Операционально-деятельностный критерий</i>	
3.1	Готовность к деятельности, развивающей профессиональную направленность (включает стремления студентов высказывать свою точку зрения, задать вопросы, проявлять активность, инициативность, коммуникативность, отсутствие психологической напряженности).	Тест «Структура трудовой мотивации» (А. И. Земченко, А. Г. Шмелев) «Методика определения направленности личности на достижение успеха и избегание неудач» (А. Реан) Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна
3.2	Способность на практике применять полученные знания, умения и навыки	
3.3	Степень целеустремленности в достижении результата	
3.4	Количество профессиональных видов деятельности, в которых студент принимал участие (учебно-профессиональной, квази-профессиональной, исследовательской, волонтерской деятельности (Днях Карьеры, конкурсах профессионального мастерства, подготовке стартапов, проектов и др.)	
4	<i>Конативный</i>	
4.1	Восприимчивость бакалавра к корпоративной культуре предприятий, нормам и правилам, в использовании различных поведенческих моделей, «пристроек» в ситуации общения, в готовности преодолевать коммуникативные барьеры, адекватно понимать собеседника.	Методы анкетирования, бесед, интервью, наблюдение Методика написания эссе «Моя первая рабочая неделя»



Для повышения качества нашего исследования нами было принято решение сформировать два типа групп: *экспериментальные*: 246 человек, *контрольные*: 248 человек.

Чтобы определить у студентов исходный уровень профессиональной направленности мы провели тестирование, применив следующие методики:

1. Тест Т. Д. Дубовицкой для определения уровня профессиональной направленности студентов, с его помощью можно определить желание овладеть профессией и работать по специальности. Результаты тестирования занесены в таблицу 6 и наглядно представлены на рисунке 3.

Таблица 6 -Уровень профессиональной направленности студентов (*Упн*) на констатирующем этапе эксперимента по методике Т. Д. Дубовицкой

Уровень	Низкий	Средний	Высокий
Количество студентов всего (100%)	(18%)	(71%)	(11%)



Рисунок 3 - Диаграмма результатов *Упн* студентов на констатирующем этапе эксперимента

2. Далее был применён тест А. А. Реана и В. А. Якунина «Изучение мотивов учебной деятельности». Он был разработан на кафедре педагогической психологии Санкт-Петербургского университета и состоит из перечня 16 мотивов. Студенту предлагается выбрать 5 наиболее значимых мотивов учебной деятельности. Данная методика рассматривается нами в двух аспектах и

позволяет: 1) выявить наиболее значимые мотивы учебной деятельности студентов; 2) выполнить анализ полученных данных в количестве и качестве.

Сначала мы определили наиболее значимые мотивы, по частоте их выбора студентами. Затем, на основании полученных данных, определяли место мотива в совокупности. Результаты мы видим в таблице 7 и на рисунке 4.

Таблица 7 - Сводная таблица выбора мотивов учебной деятельности на констатирующем этапе эксперимента

**СВОДНАЯ ТАБЛИЦА**  
(% по столбцу)

	Возраст			Пол		База по строке:
	17 лет	18 лет	19 лет	Мужской	Женский	
1. стать высококвалифицированным специалистом	72,0	61,7	0	66,4	83,3	<b>70,8</b>
2. получить диплом	75,0	44,4	0	66,7	79,2	<b>70,5</b>
3. обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности	63,5	77,8	0	66,7	66,7	<b>65,6</b>
4. приобрести глубокие и прочные знания	53,8	48,3	0	52,6	48,5	<b>50,9</b>
5. успешно учиться, сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично»	44,2	22,2	0	41,7	41,7	<b>41,0</b>
6. успешно продолжить обучение на последующих курсах	40,4	33,3	0	44,4	33,3	<b>39,3</b>
7. получить интеллектуальное удовлетворение	32,7	55,6	0	47,2	20,8	<b>36,1</b>
8. достичь уважения преподавателей	33,1	31,2	0	31,7	33,3	<b>32,6</b>
9. не запускать изучение предметов учебного цикла	19,2	22,2	0	11,1	33,3	<b>19,7</b>
10. добиться одобрения родителей и окружающих	19,2	11,1	0	19,4	16,7	<b>18,0</b>
11. не отставать от сокурсников	11,5	22,2	0	19,4	4,2	<b>13,1</b>
12. постоянно получать стипендию	13,5	0,0	0	13,9	8,3	<b>11,5</b>
13. быть постоянно готовым к очередным занятиям	7,7	22,2	0	11,1	8,3	<b>9,8</b>
14. избежать осуждения и наказания за плохую учебу	9,6	0,0	0	8,3	8,3	<b>8,2</b>
15. выполнять педагогические требования	7,7	0,0	0	11,1	0,0	<b>6,6</b>
16. быть примером для сокурсников	1,9	0,0	0	2,8	0,0	<b>1,6</b>

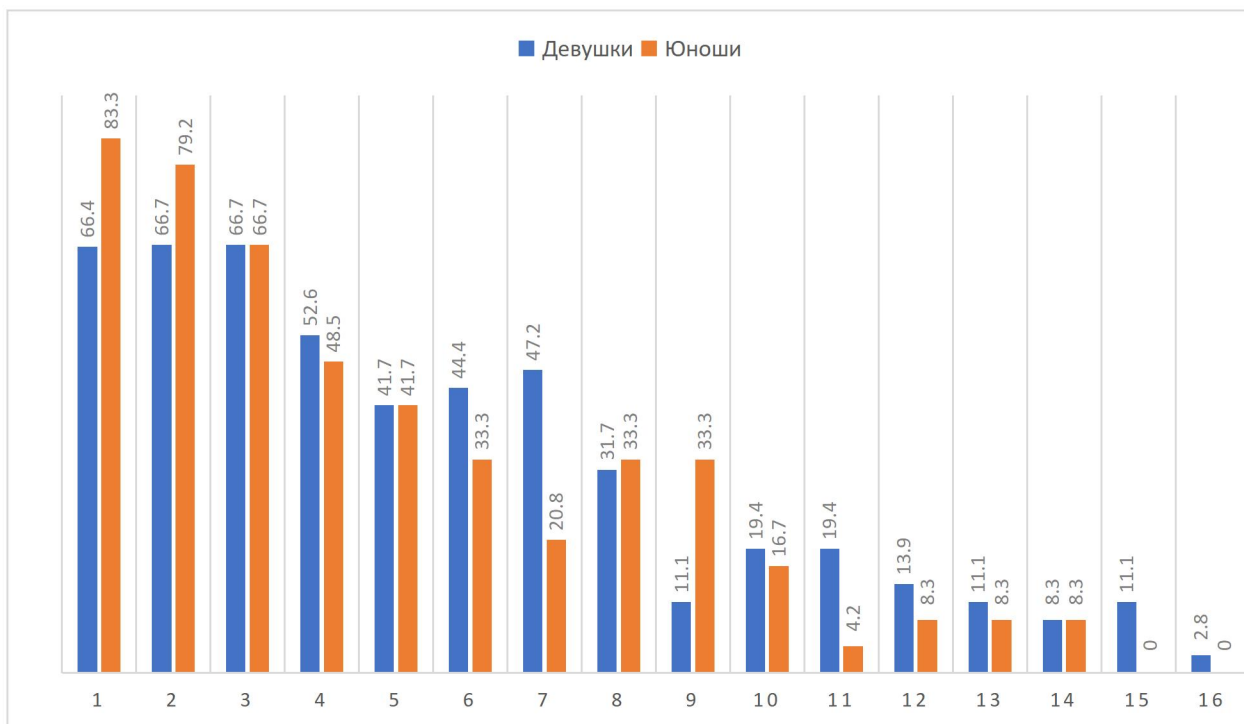


Рисунок 4 - Диаграмма рангового места мотивов учебной деятельности на констатирующем этапе эксперимента

При анализе результатов констатирующего этапа эксперимента нами отмечено, что многие студенты на первое место поставили мотив стать высококвалифицированным специалистом, что говорит о их стремлении овладеть профессией, однако к наиболее значимым мотивам большинство опрошенных студентов отнесли внешние мотивы, такие как: успешные результаты учёбы, получение диплома и др., а не профессиональные, что говорит о размытом представлении о профессиональной деятельности. Используя полученные результаты опроса, мы скорректировали муниципальную модель и разработали концепцию проведения мероприятий, направленных на развитие профессионально-значимых мотивов учебной деятельности.

3. Чтобы узнать к чему стремятся наши студенты в действительности, и что для каждого из них является важным и ценным, мы применили методику диагностики направленности личности, разработанную чешскими психологами

В. Смекалом и М. Кучером, в основе которой лежит несколько изменённая анкета Б. Басса. Полученные результаты занесены в таблицу 8.

Таблица 8 - Результаты направленности личности бакалавров, участвовавших в констатирующем эксперименте, полученные при тестировании по методике

В. Смекала и М. Кучера

<b>Вид направленности личности</b>	<b>Общая сумма полученных баллов</b>	<b>В % отношении</b>
На себя (НС)	8363	74,6 %
Направленность на общение (ВД)	7135	72,1%
Направленность на поставленную задачу, на дело (НЗ)	6652	36,7%
Максимальное число баллов для каждого вида направленности	41x 494 =20 254	100

Получив результаты опроса, мы определяли уровень профессиональной направленности бакалавров по формуле:

$$K_{пн} = \frac{(1 \times НС) + (2 \times ВД) + (3 \times НЗ)}{90},$$

где НС- направленность на себя, на удовольствия, властность, удовлетворение амбиций, соперничество, агрессивности и тревожность. ВД направленность на общение, ориентация на совместную профессиональную деятельность, на оказание помощи людям, на одобрение поступков, привязанность к конкретным людям, на выполнение различных видов совместной деятельности в ущерб качеству выполнения конкретной задачи. НЗ направленность на конкретную задачу, на дело, предполагает интерес к деловым проблемам, профессиональную заинтересованность, качественное выполнение поручений, совместные цели и деловое сотрудничество.

При определении коэффициента профессиональной направленности мы применяли диапазон: от 2,30 до 1,80 — это высокий (оптимальный) уровень, фрагментарный (средний) уровень 1,70 - 1,20 и низкий (минимальный) 1,20 - 0,80.

В таблице 9 показан уровень профессиональной направленности студентов на констатирующем этапе эксперимента.

Таблица 9 - Уровень профессиональной ориентации студентов по вопроснику В. Смекала и М. Кучера (констатирующий этап)

Уровень профессиональной ориентации	Человек	%
Достаточный	76	16 %
Фрагментарный	205	41 %
Минимальный	213	43 %

Как показал анализ, у студентов преобладал фрагментарный и минимальный уровень профессиональной направленности на констатирующем этапе эксперимента. Достаточный уровень отмечен только 16 % студентов. Значит, у участников эксперимента на стартовом этапе исследования была низкая направленность, а доминировали внутренняя и коммуникативная направленности.

4. Методика А. А. Реана на «Определение направленности личности на достижение успеха и избегание неудачи». Данная методика состоит из 20 вопросов и позволяет по трём видам направленности личности изучить характеристику личности. Результаты полученных данных занесли в таблицу 10.

Таблица 10 - Результаты анкетирования студентов по методике А. А. Реана (констатирующий этап)

	Возраст			Количество	
	17 лет	18 лет	19 лет	человек	%
1-7– более выражено страх неудачи	0	0	0	0	0
8-13– определенной тенденции не выявлено % (общее распределение)	28	260	49	337	68,3
14-20– более выражено стремление к достижению успеха% (общее распределение)	74	60	23	157	31,7
Есть тенденция на достижение успеха	20	72	24	116	23,5
Есть тенденция к избеганию неудачи	10	26	4	40	8,1

В начале нашего эксперимента, как показали результаты анкетирования, у 68% студентов не выявлено стремления к достижению успеха. 31% студентов уже имеют профессиональную мотивацию на достижение успеха, они уверены в своих силах. Так 23% всех студентов имеют тенденция к достижению успеха, а у 8% из них выявлена тенденция к избеганию неудачи, они боятся провала, с трудом принимаются за дело, могут впасть в панику. Итоги представлены на рисунке 5.

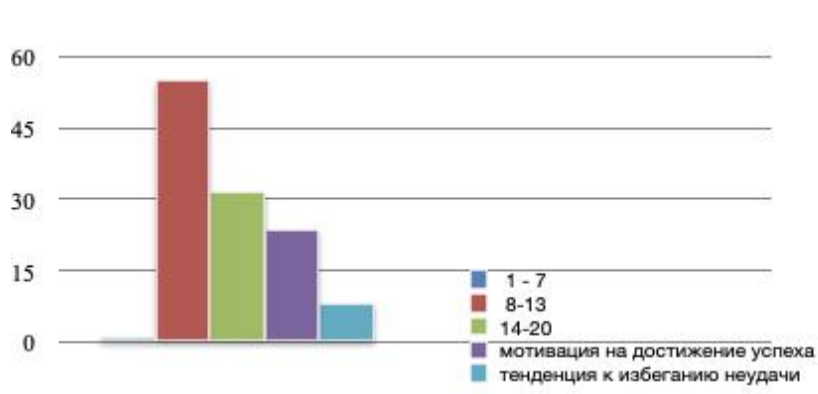


Рисунок 5 - Результаты исследования направленности личности по методике А.А. Реана на констатирующем этапе

5. Мы так же использовали тест «Структура трудовой мотивации» (СТМ) авторов А. Г. Шмелева и А. И. Зеличенко. Эта методика применяется на компьютере. Студенты в течение 30 минут должны выбрать и сравнить 66 пар и 12 профилей привлекательных для них сторон трудовой и профессиональной деятельности, так называемый «турнир высказываний». Сравнивая предложенные высказывания, нужно выбрать один из двух альтернативных вариантов более предпочтительный для себя род занятий, оценив по восьми бальной шкале. Уровни каждого профиля мотивационной сферы личности определяются в процессе ранжирования. Низкий - от 0,00 до 3,00; средний - 3,1 до 5,0; высокий - от 5,1 до 8,0. С помощью этого теста можно определить выраженность интереса к творчеству, общению, процессу, включенности в команду, помощи людям, служению обществу, руководству, общественному признанию, деньгам, связям, сохранению здоровья, соответствие жизненному укладу. В таблице 11

представлены профили мотивационной сферы личности в соответствии со средним значением по убыванию. На первом месте у опрошенных стоят связи, следование традициям и помощь людям. Затем сохранение здоровья и признание, трудовые традиции. Руководство и общение стоят в конце списка. На рисунке 6 средние значения каждого из профилей мотивационной сферы по методике «СТМ» А. Г. Шмелева и А. И. Зеличенко.

Таблица 11 - Профили мотивационной сферы личности в соответствии со средним значением по убыванию

№	Профиль мотивационной сферы	Среднее значение	Среднее квадратическое отклонение
1	Связи	5,2	2,5
2	Следование традициям	4,9	1,9
3	Помощь людям	4,8	1,8
4	Признание	4,8	1,8
5	Сохранение здоровья	4,7	1,8
6	Деньги	4,5	1,7
7	Включенность в команду	4,2	1,6
8	Творчество	4,1	1,7
9	Служение обществу	4,0	1,6
10	Интерес к процессу	4,0	1,6
11	Руководство	3,8	1,2
12	Общение	3,6	1,4

Сводная таблица уровней профилей мотивационной сферы по методике «СТМ» А. Г. Шмелева и А. И. Зеличенко представлена в таблице 12 и в сводной диаграмме на рисунке 6.

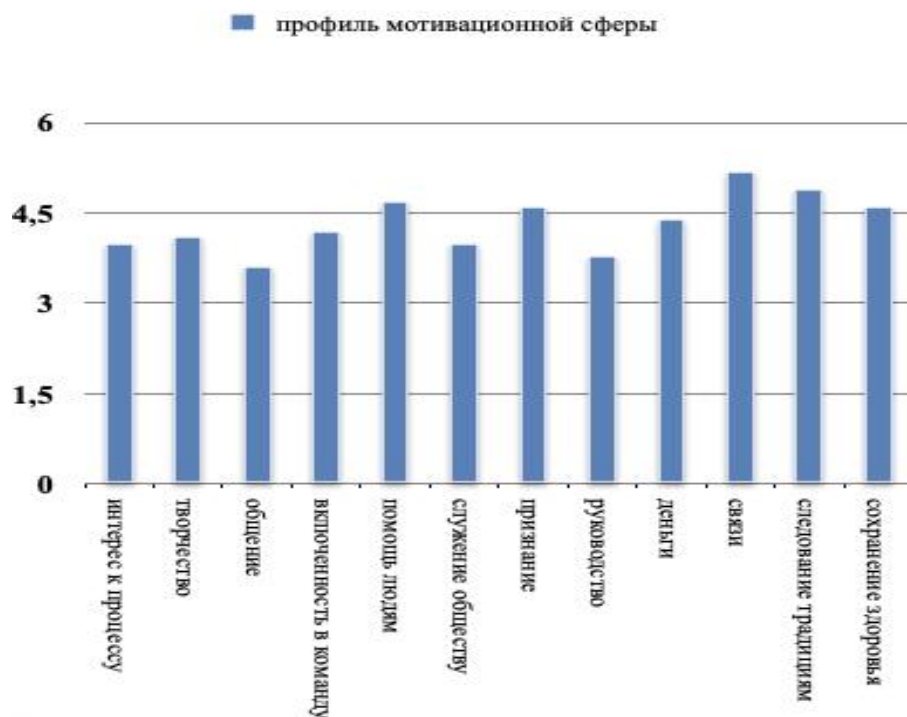


Рисунок 6 - Диаграмма средних значение профилей мотивационной сферы по методике «СТМ» А. Г. Шмелева и А. И. Зеличенко

Таблица 12 - Уровни профилей мотивационной сферы по методике «СТМ» А. Г. Шмелева и А. И. Зеличенко

Уровень мотивационной сферы деятельности, который определяет уровень профессиональной направленности (ПН средний)													
№ мотивационного профиля		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Высокий (5,1-8,0)	человек	134	184	60	162	188	150	218	168	163	286	294	206
	36,8%	26,8	40	11,7	32,6	38	30,1	33,8	34	33	58,2	59,2	42
Средний (3,1 до 5,0)	человек	184	86	206	190	162	216	144	164	196	84	114	174
	32,4%	37,4	17,5	42	38,8	33	44,3	29,3	33,1	35,9	16,5	23	35,5
Низкий (0,0-3,0)	человек	176	224	228	142	144	128	132	162	154	124	86	114
	30,8%	36	45,6	46	29	29,1	25,8	26,7	33	31,2	25,4	17,7	23,2
Всего опрошенных		494	494	494	494	494	494	494	494	494	494	494	494

Данная таблица показывает, что 33% опрошенных имеют низкий уровень



интереса к творческой работе, к качеству её выполнения. Преобладают такие мотивы как наращивание связей и следование традициям. Около 40% опрошенных считают, что следование семейным традициям, покровительство и связи играют решительную роль в процессе трудовой деятельности. На высокой степени стоят и деньги, что в совокупности говорит о роли зоны материального благополучия респондентов. Достаточно высоко студенты, около 58%, оценили интерес к процессу, что положительно для нашего исследование, значит нужно развивать и сохранять этот интерес у студентов. Общение тоже оказалось на низком уровне, всего у 42% студентов он высокий, у остальных - низкий, что говорит о низком уровне самостоятельности в профессиональной сфере, о потребности в поддержке. Почти 60% студентов хотят руководить процессом.

Итоги констатирующего эксперимента представлены в таблице 13.

Таблица 13 - Сводная таблица оценки ключевых показателей (ОКП)

Методика	Критерии	Достаточный	Средний	Низкий
Тест на определение профессиональной направленности Т. Д. Дубовицкой	Желание и стремление работать по профессии экономиста	11 %	71 %	18 %
Изучение мотивов учебной деятельности (методика А.А. Реана, В. А. Якунина)	Учебная мотивация, направленная на профессию	46 %	26 %	28 %
Методика направленности личности (В. Смекала и М. Кучера)	Сформированность интересов, склонностей, потребностей, стремлений, убеждений, идеалов к профессиональной деятельности	16 %	41 %	43 %
Тест «Структура трудовой мотивации» (А.И. Земченко, А.Г. Шмелева)	Уровень мотивационной сферы деятельности, направленный на профессию	36,8 %	32,4 %	30,8 %
Эссе, анкетирование, наблюдение, беседы	Содержание и системность знаний о			

	профессиональной направленности			
«Определение направленности личности на достижение успеха и избегания неудачи» (методика А.А. Реана)	Степень мотивации на достижение успеха в профессии и избегания неудачи	31,7 %	68,3 %	0 %
<b>Уровень ПН</b>		<b>28,3 %</b>	<b>47,74 %</b>	<b>23,96 %</b>

Определим уровень профессиональной направленности: Оценка уровня ПН:

$$O_{пн} = \frac{3 \times \text{достУПН} + 2 \times \text{средУПН} + 1 \times \text{низУПН}}{\text{достУПН} + \text{средУПН} + \text{низУПН}} = \frac{3 \times 28,3 + 2 \times 47,74 + 1 \times 23,96}{100} = 2,0434$$

Средний уровень профессиональной направленности до начала опытно-экспериментальной работы составил:  $U_{пн} 2,0434$ . Из участников эксперимента на достаточном уровне находятся 28,3%, фрагментарную профессиональную направленность имеют 47,74%, а на минимальном уровне находятся 23,96% студентов. Констатирующий этап эксперимента показал, что большинство респондентов, принявшие участие в исследовании, находятся на недостаточном уровне для успешной профессиональной направленности. Результаты представлены в диаграмме на рисунке 7.

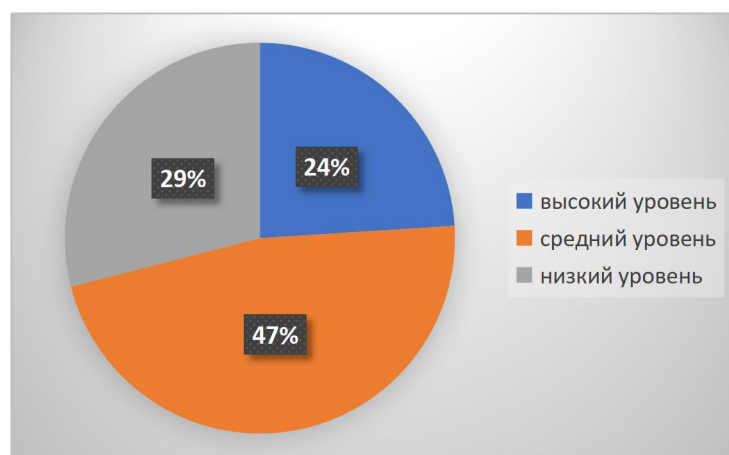


Рисунок 7 - Процентное количество различных уровней направленности респондентов на констатирующем этапе эксперимента (в %)

Нами была составлена авторская анкета (Приложение А) для опроса работодателей. В рамках полисубъектной общности был проведён опрос работодателей по поводу качества подготовки выпускников образовательных учреждений в округе, результаты которого представлены на рисунке 3. В опросе приняли участие 29 работодателей, в выборочную совокупность исследования были включены эксперты учреждений и предприятий, являющихся постоянными партнёрами университета: администрация г. о. Ступино, Ступинский городской суд, УМВД по городскому округу Ступино, ГУ Отделение пенсионного фонда РФ по Московской области (в г. Ступино), Ступинское управление социальной защиты населения, Акционерное общество «Ступинское машиностроительное производственное предприятие», ПАО научно-производственное объединение «Аэросила», Акционерное общество «Ступинская металлургическая компания», Общество с ограниченной ответственностью ФМ «Ложистик-Титтели», Общество с ограниченной ответственностью «Мишн-фудс» и другие.

Ход эксперимента показал, что работодателей (64%), не устраивает подготовка молодых специалистов (экономистов) при приёме на работу. Почти треть работодателей отдаёт предпочтение специалистам с опытом работы и только 7 % выбирают молодых специалистов без опыта работы. Отчёт о проведении опроса представлен на рисунке 8 и в приложении В.

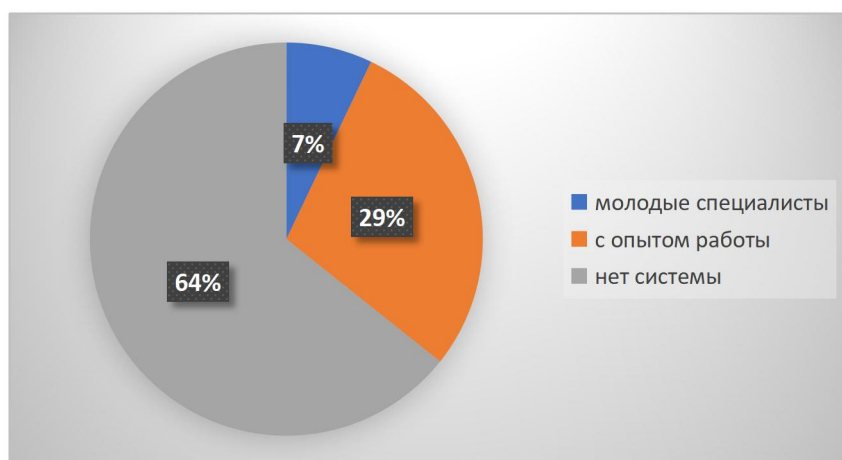


Рисунок 8 - Предпочтение работодателей г.о. Ступино при приёме на работу (в %)

Ответы на вопрос: «Какие знания, умения соискателя важны для Вас, как работодателя при приёме на работу?» представлены в таблице 14.

Таблица 14 - Результаты опроса работодателей в 2021 году (в %)

	Вопросы	Отличный	Хороший	Удовлетворительный	Неудовлетворительный	Затрудняюсь ответить
1.	Способность воспринимать новую информацию, развивать новые идеи	85	7	0	0	8
2.	Готовность и способность к дальнейшему обучению	79	7	7	0	7
3.	Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ	71	21	0	0	8
4.	Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	36	29	0	0	35
5.	Уровень практических знаний, умений о профессии	35	21	28	0	14
6.	Способность работать в коллективе, команде	35	28	0	0	36
7.	Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	28	50	0	0	22
8.	Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	21	50	21	0	8
9.	Эрудированность, общая культура	21	57	7	0	15
10.	Осведомлённость в смежных областях полученной специальности	21	36	21	0	22
11.	Мотивация, интерес к профессии	7	38	21	14	20
12.	Способности к управлению персоналом	7	36	43	0	14

Данные, приведённые в таблице, показывают, что самыми важными знаниями и умениями при приёме на работу является: - способность воспринимать новую информацию, развивать новые идеи – 85%; - готовность и способность к дальнейшему обучению – 79%; - навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ – 71%. Ответы на вопрос: «Хотели бы Вы, чтобы студенты проходили практику на вашем предприятии?» представлены на рисунке 9.

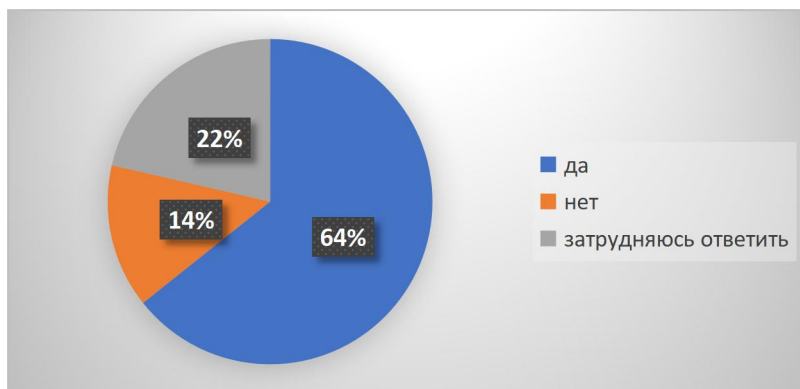


Рисунок 9 - Данные опроса о прохождении студентами практики (в %)

Данные, приведённые на рисунке, показывают, что более 60% работодателей хотели бы Вы, чтобы выпускники проходили практику на их предприятии. На вопрос: «Готовы ли Вы к сотрудничеству с учебными заведениями, участию в Дне карьеры и др. мероприятиях?» ответы распределились следующим образом, рисунок 10.

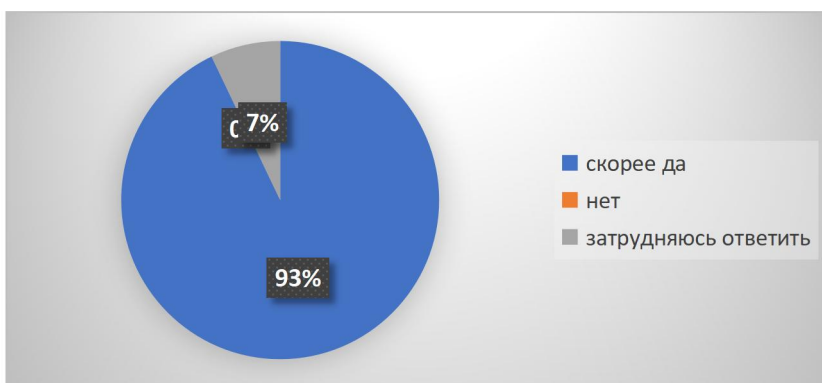


Рисунок 10 - Результаты опроса «Готовы ли Вы к сотрудничеству с учебными заведениями, участию в Дне карьеры и др. мероприятиях» (в %)

Данные, приведённые на рисунке, показывают, что более 90% работодателей готовы к сотрудничеству с учебными заведениями, участию в Дне карьеры и др. мероприятиях. На вопрос: «Как Вы бы отнеслись к созданию на Вашем предприятии базовой кафедры?» ответы представлены на рисунке 11. Данные, приведённые на рисунке, показывают, что ответы на этот вопрос распределились почти поровну – 35% работодателей ответили, что скорее да, 29%

- ответили, что скорее нет. Работодателям было предложено оценить уровень профессиональных компетенций выпускников МФЮА. Данные, приведённые в таблице 15, показывают, что самым высоким уровнем профессиональных компетенций выпускников МФЮА является: нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие - 29%; навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ - 28%; способность эффективно представлять себя и результаты своего труда - 28%.

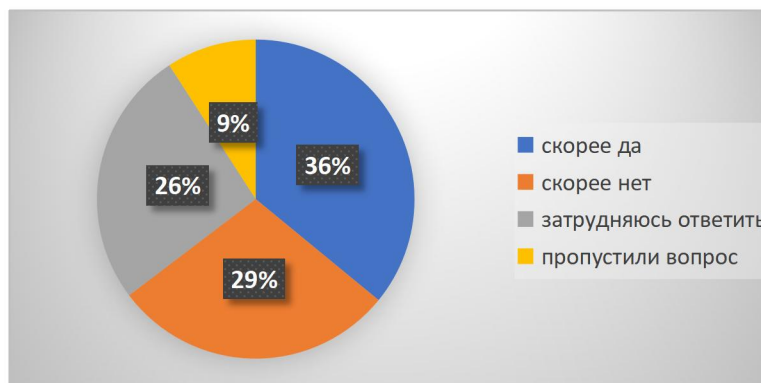


Рисунок 11 - Как Вы бы отнеслись к созданию на Вашем предприятии базовой кафедры (в %)

Таблица 15 - Уровень профессиональных компетенций выпускников (в %)

Профессиональные компетенции	Отличный	Хороший	Удовл.	Неудовл.	Затрудняюсь ответить
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	29	7	15	32	17
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	28	6	14	39	13
Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ	28	22	5	31	15
Способность работать в коллективе, команде	24	28	7	16	25
Готовность и способность к	15	28	8	41	8

дальнейшему обучению					
Способности к управлению персоналом	8	16	21	45	12
Уровень практических знаний, умений	8	14	31	11	38
Владение иностранным языком	7	13	8	57	15
Способность воспринимать новую информацию, развивать новые идеи	7	15	21	42	16
Эрудированность, общая и корпоративная культура	7	29	7	42	15
Осведомлённость в смежных областях полученной специальности	7	14	14	35	30
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	7	36	17	11	29

Самым низким уровнем профессиональных компетенций выпускников МФЮА является: владение иностранным языком - 7%; способности к управлению персоналом – 8%; готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать новую информацию, развивать новые идеи, эрудированность, общая и корпоративная культура - 7%, уровень профессиональной и общетеоретической подготовки - 7%, осведомлённость в смежных областях полученной специальности - 7%. Обработав полученную в ходе констатирующего этапа эксперимента информацию, нами были сделаны следующие выводы:

- 1) Средний уровень профессиональной направленности студентов и выпускников МФЮА удовлетворительный, его нужно повышать. Необходимо также повышать у них уровень компетенций, до уровня, требуемого профессиональным стандартом и ФГОС ВО к экономистам.
- 2) Необходимо применить разработанную нами территориальную (муниципальную) модель формирования профессиональной направленности

студентов, разработать алгоритм для определения уровня ПН (профессиональной направленности), провести оценку всех ключевых компонентов ПН студентов, с высокой валидностью результатов.

## **2.2 Опытно-экспериментальная работа по реализации муниципальной модели формирования профессиональной направленности бакалавров (формирующий этап)**

Данный пункт посвящён описанию содержания реализации модели формирования профессиональной направленности бакалавров в вузе. При проектировании модели нами выполнялись следующие требования:

- Структура и содержание формирования профессиональной направленности у бакалавров опирается на модель, представленную нами в п. 1.3.
- Формирование профессиональной направленности у студентов предусматривает пошаговые конкретные действия, соблюдение необходимых условий, прописанных в главе первой нашего исследования.
- Реализация модели предусматривает соблюдение необходимых этапов, которые включают поставленные нами задачи и соответствуют следующему содержанию: диагностика, проектирование, соблюдение условий и технологий.
- Формирование профессиональной направленности в университете является составной частью подготовки бакалавров в соответствии с ФГОС ВО и направлено на развитие необходимых компетенций у студентов.

Процесс формирования профессиональной направленности представляет собой целенаправленную и поэтапную систему спроектированного учебно-воспитательного процесса, в котором все компоненты взаимосвязаны, эффективны, имеют научную основу, объединены в единую систему. Соответствует поставленной цели и задачам, гарантирует достижения планируемых результатов и педагогических целей. Структура модели формирования профессиональной направленности состоит из следующих элементов: концептуальная основа, содержание обучения, педагогический



процесс, диагностика полученных результатов. Фундаментальным блоком и концептуальной основой данной модели стала научная база и психолого-педагогические основы, которые были заложены при её разработке.

Содержательный компонент модели разработан в соответствии с целями и задачами нашего исследования, в основе которого лежит авторская методология создания полисубъектной общности и научно-производственно-образовательной площадки, при создании которой использован механизм социального партнёрства и межведомственное взаимодействие. Часть непосредственно педагогического процесса представляет собой слаженный механизм, состоящий из следующих элементов: методы и формы учебной деятельности преподавателя, методы и формы учебной деятельности студентов, деятельность преподавателя направленная на усвоение полученных знаний студентами, процесс управленческого контроля и диагностика на каждом этапе учебного процесса, выполнение условий и задач по реализации педагогической модели, выполнения заданных требований.

Для данной модели мы избрали самый удобный, на наш взгляд, метод модульного обучения, который использовали при конструировании образовательного процесса. Модульное обучение позволяет разделить образовательный процесс на отдельные самостоятельные единицы. Используя различные модули в обучении, можно более полно и качественно представить учебный материал. Также модульное обучение позволяет отследить качество усвоенного материала, повышает вариативность обучения и даёт возможность включения практических компонентов в учебный процесс. Совокупность различных модулей позволяет более полно раскрыть содержание учебной программы. Модульное обучение – это метод, при котором учебный материал и входящие в него элементы усвоения заключаются в модули, при этом каждый модуль заканчивается контролем усвоения учебного материала, в виде знаний, умений и навыков обучающегося.

Модель состоит из целенаправленных действий, взаимодействий, коммуникаций и выстроена в строгом соответствии с целями данного

исследования, для достижения заданного результата. Формирование профессиональной направленности бакалавров предполагает взаимодействие в рамках полисубъектной общности преподавателей, сотрудников, студентов, Центра Карьеры, партёров университета, используя механизмы социального партнёрства и межведомственного взаимодействия, диалога, индивидуализации, дифференциации, при оптимальном соотношении человеческих возможностей, технической составляющей, системной диагностики.

Формирование профессиональной направленности студентов университета возможно осуществлять в любом регионе, вузе, при соблюдении последовательности форм и методов. Необходимой составляющей является оценка результатов, содержащих критерии, диагностический инструментарий и показатели результативности педагогического процесса. Данный метод имеет множество преимуществ и достоинств, таких как: - возможности построения обучения в соответствии с целями; - системность содержания, строгое следование действий и этапов обучения; - индивидуальный подход в обучении и индивидуальные образовательные траектории (по уровню знаний и умений, по времени и срокам освоения материала, по способу изучения, по времени, по уровню активности и самостоятельности, по методам изучения, по контролю и самоконтролю); - чередование учебной, практической, профессиональных модулей и как следствие, формирование профессиональных умений и навыков, активности и стремлений к профессиональному совершенству; - даёт возможность систематизации знаний и контроля в конце каждого модуля, что приводит к стойкому формированию профессиональной направленности личности. Применение модульного обучения позволяет научить студентов систематизировать знания, анализировать и усваивать полученный материал, практический опыт, прогнозировать и строить свой профессиональный путь начиная со 2 курса университета. Проведённый нами эксперимент показал, что выбор формирования профессиональной направленности у студентов, такой как разработка муниципальной модели, является правильным и результативным.

Целью модели является работа с развитием профессиональной направленности у студентов, нам необходимо сформировать достаточный её уровень, для удовлетворения потребностей работодателей муниципалитета. Выработка профессиональных компетенций является основой формирования профессиональной направленности бакалавров.

Алгоритм формирования профессиональной направленности бакалавров в вузе представлен в таблице 16.

Таблица 16 - Алгоритм формирования профессиональной направленности бакалавров в вузе

1 шаг	Сбор информации о состоянии профессиональной направленности бакалавров в вузе
2 шаг	Обозначение проблемы, всестороннее изучение, выбор и обоснование путей решения проблемы
3 шаг	Разработка и утверждение модели формирования профессиональной направленности студентов
4 шаг	Подбор механизмов для реализации, определение сроков
5 шаг	Формирование профессиональной направленности в педагогическом процессе университета
6 шаг	Контроль исполнения, анализ полученных результатов
7 шаг	Научная обработка результатов и рефлексия

При разработке модели нами были определены задачи:

- создание для студентов благоприятной образовательной среды, которой является научно-производственно-образовательная площадка;
- создание полисубъектной общности;
- привлечение студентов к профессиональной деятельности, проектной работе и взаимодействию с наставниками;
- создание Центра Карьеры для студентов, который поможет выбрать работодателя, пройти собеседование и трудоустроиться;

- профессиональное сопровождение студентов на всех курсах обучения в вузе.

Мы ввели дисциплину «Карьерное планирование». Для её разработки мы определили цели и задачи, отобрали материал, выбрали учебные, организационные и внеучебные формы работы со студентами. Разработали систему диагностики и обратной связи с работодателями и студентами.

Основной целью дисциплины является формирование профессиональной направленности бакалавров. Это достигается путём формирования профессионального мышления, убеждений, учебной и профессиональной мотивации, знакомства с успешными примерами. Мы учим самостоятельно принимать решения, развивать творческие способности, работать в команде.

При отборе материалов и содержания придерживались достаточности по объёму, средней по сложности, профессионально ориентированной, присутствию информационных ресурсов. Она разносторонне развивающая с использованием различных видов деятельности.

При выборе учебных форм мы выбрали: лекции, дискуссии, мастер-классы, круглые столы, научно-практические конференции, Днях Карьеры, экскурсии на предприятия, встречи с HR сотрудниками компаний, индивидуальные собеседования. В приложении Г приведено содержание элективного курса «Карьерное планирование».

Дисциплина рассчитана 116 часов. Из них на «установочный модуль» отведено 16 часов, «мотивационный модуль» 16 часов, «модуль самоконтроля и самовоспитания» 12 часов, «теоретический модуль» 20 часов, «профессиональный модуль» 30 часов, «результативный модуль» 16 часов. Данный курс состоит из шести модулей, каждый из которых связан с предыдущими по содержанию и структуре: *установочный модуль*, который соотнесён с целью достижения достаточного уровня профессиональной направленности у студентов; *мотивационный модуль*, создаёт благоприятную среду во время освоения целевой программы, мотивирует студентов на получение высокого результата; *модуль самоконтроля и самовоспитания*, данный модуль необходим для развития потенциала студента, установки на построение

профессиональной карьеры; *теоретический модуль*, необходим для изучения теории направленности личности, основ профессионального самоопределения, умения презентации и самопрезентации; *профессиональный модуль*, изучение особенности деятельности работников экономических специальностей, знакомство с продвижением по карьерной лестнице, личным опытом профессионального роста сотрудников организаций отрасли; *результативный модуль*, сопровождение студентов до получения результата, трудоустройства и помощь при адаптации персонала.

Организация деятельности студентов при проведении мероприятий по курсу «Карьерное планирование» (мастер-классов, панельных дискуссий, кейсов):

- каждое мероприятие должно проводиться динамично, организовано, без пауз. Технические средства должны быть заранее налажены, до начала мероприятия разработан сценарный план и регламент, все выступления должны быть спланированы и подготовлены;
- важно привлечь внимание и сохранить интерес студентов, установить с ними контакт;
- особое внимание необходимо уделять подготовке крупных мероприятий, в которых задействованы много участников;
- все мероприятия представляют собой цикл связанных единой целью звеньев;
- для достижения цели практической реализации курса в разнообразных по методам и содержанию мероприятиях необходимо придерживаться четырёх этапов занятия: 1) организационный момент (1–4 мин.). Цель: переключить внимание студентов на деятельность, вызвать интерес и положительные эмоции. Рекомендации: нужно подбирать занимательный и интересный материал: проблемные вопросы, игровые моменты, задачи, смена мест проведения, помещений; 2) вводная часть (1/5 часть занятия). Цель: добиться расположения студентов к воспитательному воздействию. Педагогу необходимо определить возможности обучающихся, их осведомлённость по данной теме, уровень активности, интерес, эмоциональный настрой. Нужно не только увлечь студентов, но и определить необходимость внесения корректировок в ход и характер занятия. Рекомендации: вводная часть может состоять из познавательной беседы или разминки. Вопросы и задания должны быть построены таким образом, чтобы они

давали педагогу информацию о восприятии студентами материала. В этой части у студентов должно быть сформировано представление о предстоящем мероприятии, знакомство с планом проведения, правилами и критериями оценивания. 3) Основная часть (1/3 -1/2 часть занятия). Педагогическая цель: реализация мероприятия согласно сценарному плану. Рекомендации: необходимо создать особую эмоциональную атмосферу и добиться максимальной активности студентов. Эффективность возрастёт, если педагог задействует много методов формирования поведения: включение в различные виды деятельности, разделение студентов на команды, необходимо разделить их так, чтобы участники мероприятия могли свободно общаться, распределить обязанности между всеми членами коллектива, где каждый участник чувствовал бы себя частью команды. Необходимо так же предусмотреть время на обсуждение, только в этом случае у участников мероприятия будет общая цель и мотивы для сотрудничества. Методы формирования поведения должны способствовать формированию убеждений. В этих целях эффективно использование дискуссии; 4) заключительная часть (примерно 1/5 от времени проведения). Цель: определить, насколько удалось достичь желаемого результата. Настроить студентов на применение полученного опыта. Необходимо предусмотреть время на обсуждение и рефлексию. Эффективно в конце мероприятия использовать тестирование, по результатам которого можно было бы определить достигнутый результат. Можно также выяснить, нужно ли дополнительное занятие по данной теме. Выслушать инициативных студентов и их пожелания, дать советы по применению полученного ими опыта; 5) анализ проведённой работы. Педагогу необходимо выявить удачные и проблемные моменты, их причины и последствия. Важен момент постановки задачи для дальнейшего воспитательного воздействия, планирования дальнейшей работы. Такой анализ следует проводить систематически, только так можно двигаться вперёд. Анализируя проведённое мероприятие необходимо фиксировать положительные результаты, обозначать приёмы и методы, которые привели к успеху, выявить причины неудач. Такой анализ способствует самокритичности педагога, воспитывает наблюдательность,

требовательность, учит формировать общественное мнение, создаёт условия для дальнейшего планирования и повышения качества педагогического мастерства.

Созданный в МФЮА Центр Карьеры студентов в своей работе применял индивидуальный подход к каждому студенту (рисунок 12). Для этого были привлечены сотрудники различных организаций и предприятий, с участием которых проводились значимые и масштабные мероприятия: День Профессий, День Карьеры, научно-практические конференции и другие.



Рисунок 12 - Индивидуальный подход при формировании профессиональной направленности

На рисунке 13 представлена структура модели профессиональной направленности бакалавров.



Рисунок 13 - Структура модели формирования профессиональной направленности бакалавров в вузе

Для успешного формирования профессиональной направленности у бакалавров мы разделили научную работу на этапы:



- *начальной диагностики.* Используя диагностический инструментарий, мы определили исходный уровень профессиональной направленности (Упн) у студентов, будущих экономистов. Получив результаты констатирующего эксперимента, было принято решение о проведении системной работы по исправлению и улучшению существующей ситуации. Г. о. Ступино является одним из крупных промышленных центров Московской области. Здесь расположена свободная экономическая зона промышленно-производственного типа «Ступино Квадрат». Были определены цель и задачи, оценены возможности работы по вовлечению студентов в профессиональную среду. Мы продумали механизмы и пути решения данной проблемы. Также мы провели работу с профессорско-преподавательским составом, рассказав о планах исследования и включения их в команду. Так же был определён круг лиц, из сотрудников университета, инициативных студентов, преподавателей, сотрудников HR предприятий и представителей работодателей, которые затем были, вошли в состав полисубъектной общности;

- *формирования целей и задач,* а также определение педагогических условий и факторов, создание нормативно-правовых документов, планов для взаимодействия в городском округе всех заинтересованных в нашем проекте структур;

- *разработки модели и планирования её реализации.* Данный этап включает в себя организационную, методическую деятельность. Этап согласования со всеми заинтересованными сторонами, подписание соглашений о сотрудничестве, проведение совещаний, доведение информации до исполнителей, обсуждение в группах, корректировка, дополнение, готовность к работе;

- *реализации модели, проведение мероприятий по взаимодействию.* Для создания научно-производственно-образовательной площадки был создан Ступинский Университетский округ. Положение о нем представлено в приложении И, Попечительский совет, председателем которого стал Глава муниципалитета, разработана муниципальная «Концепция развития городского округа Ступино до 2023 г.», медиаплан, который обеспечивал привлечение

различных ресурсов полисубъектной общности для процесса сопровождения формирования профессиональной направленности бакалавров, будущих экономистов. Научно-производственно-образовательная площадка включает: Центр предпринимательства (Коворкинг), Производственный центр (Свободная экономическая зона промышленно-производственного типа «Ступино-Квадрат»), Исследовательский центр (Технопарк МФЮА). В учебно-производственном комплексе на территории «Ступино-Квадрат» проходили панельные дискуссии о современном оборудовании и технологиях, мастер-классы работодателей, ярмарки рабочих мест, тестирование. Сотрудники предприятий рассказывали о карьерных и образовательных проектах компаний, корпоративной культуре, потребностях в кадрах. Студенты получали навыки публичных выступлений, учились проходить собеседование, выстраивать сотрудничество с работодателями, планировать карьеру, развивать стрессоустойчивость и эмоциональный интеллект.

В состав научно-производственно-образовательной площадки вошли: попечительский совет университетского округа, Администрация округа, работодатели, их объединения, управление образования, школы, колледжи и вузы, молодёжная биржа труда, Коворкинг (центр предпринимательства), центр занятости населения и др. заинтересованные стороны. В МФЮА создан и функционирует Центр Карьеры для студентов. Студенты посещали Технопарк МФЮА, Коворкинг, участвовали в чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills. Ежегодно проводились мероприятия: «Дни Профессий» (декабрь) для школьников и студентов колледжа, «Ярмарки идей» (декабрь-март) - конкурс научных и предпринимательских проектов, Дни Карьеры (март) для студентов, ежегодная Всероссийская научно-практическая конференция, (февраль) приуроченная к Дню российской науки. Во всех мероприятиях принимали участие работодатели муниципалитета, с которыми заключены договоры о сотрудничестве. Студенты имели возможность обучаться по индивидуальным образовательным траекториям, при использовании элементов дуального обучения. Теоретическая подготовка проходила в вузе, а практическая – на научно-производственно-образовательной площадке. Работодатели принимали

непосредственное участие в составлении учебных программ вариативных дисциплин, выделяли наставников студентам, проходящим практику. Уже со 2 курса студенты выполняли проекты в подгруппах. Они получали задания, в которых нужно рассчитать, обосновать затраты на закупку материалов, посчитать издержки, готовили предпринимательский проект. Будущие экономисты самостоятельно искали пути решения заданий, при этом используют возможности Технопарка МФЮА (например, компьютерную программу САД, 1С и другие). Готовили документацию по проекту, включая расчёты, отчёт по результатам деятельности, презентацию и защищали свой проект. Элементы дуального обучения позитивно воспринимались преподавателям и студентами, стимулировали познавательную и социальную мотивацию.

Лучшие студенты получали возможность пройти стажировку на предприятиях, остальные – увидеть современное производство, оценить свои возможности. В аспекте дуального обучения исследовательский центр (Технопарк МФЮА) даёт возможность поработать на современном компьютере (оборудован техникой Apple), программе, оборудовании (графические машины, станки, 3D принтеры), овладеть техническими навыками;

- *этап, рефлексии и подведения итогов работы.* Проведение анализа на основе анкетирования, эссе, тестирования студентов, сопоставление результатов с предыдущими, которые были получены до реализации модели. А также оценка уровня сформированности профессиональной направленности бакалавров. Подведение промежуточных и общих итогов работы. Для объективации результатов, полученных в процессе формирования профессиональной направленности, привлекались в качестве экспертов представители кадровых служб предприятий и организаций, бизнес-сообщества. Совместно со всеми заинтересованными участниками анализировались достигнутые результаты, осуществляется их коррекция. В рамках полисубъектной общности был проведён опрос работодателей по качеству подготовки выпускников образовательных учреждений округа.

Преподаватели университета, работающие в экспериментальных группах на

протяжении всего эксперимента, повышали свои психолого-педагогические компетенции путём участия в различных мероприятиях, проводимых как работодателями, так и университетом. Они выезжали на предприятия, помогали студентам готовиться к выступлениям, проектам. Многие из них продвинулись в работе с компьютерными программами, прошли тренинги «Тайм-менеджмента», «Личностного роста», развивали гибкость и рефлексивность. В МФЮА применяются так же инновационные педагогические технологии, наиболее интересные из них приведены в таблице 17.

Таблица 17 - Педагогические технологии, используемые в модели при формировании профессиональной направленности

Название	Цель	Сущность	Механизм	Ключевые навыки
Модульное обучение	Обеспечение индивидуализации обучения, улучшения уровня освоения материала	Возможность для каждого самостоятельно выбирать программу обучения и варьировать этапы	Темп обучения подбирается индивидуально и практически исключает пробелы в усвоении	Самостоятельность мотивация, формирование адекватной самооценки
Развивающее обучение	Развитие личности студента и его способностей	Ориентация реализацию способностей и возможностей студента	Вовлечение каждого студента в профессиональную деятельность	Интеллектуальное и личностное развитие, самостоятельность, творческое воображение, мышление, самостоятельная деятельность
Дифференцированное обучение	Развитие интересов студентов, создание условий, в которых личность творчески и гармонично развивается	Усвоение материала на всех этапах обучения, на уровне не ниже стандарта	Индивидуальное обучение	Формирование интереса к профессии, развитие индивидуальных и умственных способностей, развитие интеллекта
Портфолио-процесс	Развитие мотивации у студентов и участие в различных мероприятиях	Набор работ студента, который связывает аспекты учебной деятельности в полную картину.	Получение портфолио, папки индивидуальных достижений-как продукта обучения.	Повышение ответственности к учебе, самостоятельность, оценка качества результата, настрой на

		На основе представленных документов можно составить впечатление о качестве и объеме работы, которую провел студент	Студент создает коллекцию, отбор и анализ продуктов учебной, научной и профессиональной деятельности, а также материалов из различных источников, предназначенных для последующего анализа, качественной оценки уровня обученности студента.	результат, рефлексия, мотивация
Организация трехсторонней дискуссии	Деятельностный характер обучения, развитие самостоятельности и ответственности, приобретение опыта постановки и достижения цели	Интеграция науки, образования, бизнеса и производства. Коллективное обсуждение различных экономических проблем	Студенты готовят доклады по теме занятия, выступают, получают комментарии от экспертов, преподавателей других студентов. Эксперты выступают по теме дискуссии	Формирование творческого подхода к работе, практически подходить к проблемам и возможностям, умение работать в команде, развитие навыков коммуникации, формирование мотивации к непрерывному самообразованию, системное мышление, умение брать ответственность, межотраслевые коммуникации
Технология проведения круглого стола	Проработка учебного материала при условии, что все участники имеют базовое представление по обсуждаемым вопросам.	Форма публичного обсуждения, освещения различных экономических вопросов, когда каждый из участников	«Круглый стол» понимается как коммуникативная технология, которая позволяет высказать свою точку зрения,	Нахождение нестандартных решений, выработка общего мнения о проблеме, способность выработки самостоятельного

	Расширение представлений о заявленной теме, определение комплексного подхода к проблеме	имеет возможность высказаться, сидя за столом, имеющим круглую форму	логически обосновывать доводы, воздействовать на позицию, мнение участников дискуссии в процессе непосредственного общения	мнения, развитие коммуникативных навыков, творческого потенциала
--	---	--	--	--

В курс «Психологии и педагогики» мы добавили акцент, который помогает более удачно функционировать в составе полисубъектной общности, понимать, как строится диалог, какие существуют виды вопросов, как участвовать в диалоговом взаимодействии, в групповых дискуссиях, как разрешать конфликтные ситуации и др. В курс «Истории» добавлен акцент, который включает знакомство с историей образования и развития муниципалитета, его перспективах, знакомит с предприятиями и организациями округа, их корпоративной культурой. В дисциплину «Информационные системы в экономике» включены занятия в Технопарке, в дисциплины «Бизнес-планирование на предприятии» и «Основы предпринимательской деятельности» включена проектная деятельность в Коворкинге. В приложениях Г, Д, Е, Ж представлены подробно темы мастер-классов, панельных дискуссий, конференций, кейсов.

Нами также разработана и применена методика составления студентами «Карты личностного развития». Она представлена в приложении.

Использование в учебном процессе университета таких подходов, как системный, деятельностный, полисубъектный, аксиологический, предполагает изменение характера учебного процесса, который больше похож на сотрудничество, он обеспечивает включенность студента в творческую, активную, совместную и продуктивную деятельность. Решает проблему активизации познавательной деятельности студентов. Постоянно ведётся поиск инструментария, который позволяет эффективно использовать познавательную деятельность студентов. Смысл и назначение любой технологии —

оптимизировать процесс обучения, исключить из него все виды деятельности и операции, которые не являются необходимыми при получении задуманного результата. Согласно определению В.А. Сластёнина, педагогическая технология – это строго научное проектирование и точное воспроизведение гарантирующих успех педагогических действий [183]. При реализации муниципальной модели нами были достигнуты следующие результаты:

- создана научно-производственно-образовательная площадка, сформирована полисубъектная общность. Проводятся на регулярной основе Дни Профессий, Дни Карьеры, конференции, круглые столы, мастер-классы, что даёт возможность бакалаврам обогатить знания о профессии (когнитивный компонент направленности), получить практические навыки (операционально-деятельностный компонент), обсудить интересующие вопросы непосредственно с работодателями (эмоционально-ценностный компонент);
- в процессе квази-профессиональной деятельности на основе производственной практики реализовано привлечение студентов к профессиональной деятельности, проектной, исследовательской, научной, волонтерской работе, а также взаимодействию с наставниками;
- у студентов в процессе творческой деятельности (участие в конкурсах профессионального мастерства, командной проектной работе, ведения переговоров, подготовке и проведении мероприятий, конференций, деловых игр), стимулируется умение договариваться с коллегами, адаптироваться к изменениям и креативно мыслить, формируются мягкие и гибкие навыки *Soft skills*;
- создан Центр Карьеры студентов, который как важный структурный элемент, ориентирован на индивидуальную работу с учётом психологических и социально-педагогических условий (статуса студента в группе, его самооценки, мотивации, теории поколений, состояния здоровья, национальных особенностей и др.). В Центре помогают выбрать работодателя, пройти собеседование и трудоустроиться по специальности в муниципалитете;
- в экспериментальных группах осуществлялось профессиональное сопровождение студентов на всех курсах обучения в вузе, в контрольных группах

обучение проходило традиционно;

- разработан и внедрён курс «Карьерное планирование» (приложение Г), включающий лекции, круглые столы, практикум, тренинги, дискуссии, консультации, мастер-классы с участием работодателей (приложение Д). Студентов учат составлять резюме, проходить собеседование с работодателем, строить профессиональную карьеру, проводятся выезды на предприятия, конкурсы на лучшее резюме «Выбери меня» (приложение Е, Ж).

Содержательно-технологический компонент по формированию профессиональной направленности бакалавров экономических направлений подготовки в университете - это взаимодействие всех участников образовательного процесса, студентов, преподавателей, предприятий, бизнеса, Центра Карьеры студентов с целью получения устойчивой мотивации, положительного отношения к учебной и профессиональной деятельности, быстрой адаптации персонала на предприятиях городского округа и в регионе, достижения высокого уровня знаний, умений и навыков, а так же выработки необходимых для работодателей компетенций и профессионально важных качеств личности студентов.

В заключение хочется привести высказывание заведующего отделом Института статистических исследований и экономики знаний, заместителя директора центра Института статистических исследований и экономики знаний Форсайт-центр НИУ ВШЭ, кандидата экономических наук, Александра Чулка, «твоя профессия сегодня — это суммированные требования к работнику со стороны работодателя». Данная муниципальная модель позволяет студентам узнать требования и потребности работодателей муниципалитета, «окунуться в их профессиональную среду».



## 2.3 Контрольный этап эксперимента. Анализ и интерпретация результатов работы

В процессе нашего исследования, на формирующем этапе эксперимента мы провели повторную диагностику уровня профессиональной направленности бакалавров. Значимость и достоверность полученных эмпирических результатов проверялась при помощи статистических формул (оценки среднестатистических значений: медианы, моды, дисперсии, сравнения, ранжирования, критерия Фишера). В формирующем этапе эксперимента в контрольные группы было включено 246 человек и экспериментальные группы - 248 человек. Для определения стремления обучающихся к овладению профессией мы применили тест-опросник Т.Д. Дубовицкой. Результаты сравнения на этапах эксперимента приведены в таблицах 18 и 19.

Таблица 18 - Определение уровня профессиональной направленности студентов по тесту-опроснику Т.Д. Дубовицкой (формирующий эксперимент)

Уровень профессиональной направленности студентов (всего чел./%)	Низкий	Средний	Высокий
Констатирующий этап 494 чел. (100%)	88 (18%)	348 (71%)	58 (11%)
Формирующий этап 494 чел. (100%) Контрольных 246 чел., экспериментальных 248 чел.	24 (5,4 %)	223 (44,5 %)	247 (50,1%)

Таблица 19 - Определение уровня профессиональной направленности студентов по тесту-опроснику Т.Д. Дубовицкой (формирующий эксперимент)

Уровень профессиональной направленности (всего чел./%)	Низкий	Средний	Высокий
Экспериментальные группы 246 чел.	0	63 (25,6 %)	183 (74,4%)
Контрольные группы 248 чел.	28 (10,9 %)	156 (63,3 %)	64 (25,8 %)

Наше предположение о том, что произойдёт рост среднего и высокого уровней профессиональной направленности подтвердилось. Это произошло

благодаря тому, что студенты экспериментальных групп показали высокие результаты. При сравнении контрольных и экспериментальных групп отмечено, что высокий уровень на 48 % выше у студентов из экспериментальных групп. Существенные отличия отмечены у студентов со средним уровнем ПН (на 38 %), а низкий уровень в таких группах полностью отсутствует. Нами также было отмечено, что чем выше у студента уровень профессиональной направленности, тем активней он участвует в мероприятиях, обсуждениях, круглых столах. Такие студенты имеют положительное отношение к профессии, выделяются в группах своей активностью, охотнее взаимодействуют с работодателями используя любые возможности. Такие студенты на Днях Карьеры часто получают предложения для трудоустройства. Динамику распределения обучающихся по уровням профессиональной направленности мы представили на рисунке 14. На рисунке 15 представлены уровни профессиональной направленности студентов на формирующем этапе эксперимента в контрольных и экспериментальных группах.

По результатам тест-опросника Т.Д. Дубовицкой видно, что у студентов экспериментальных групп на 48 % выше уровень профессиональной направленности чем у студентов контрольных групп.

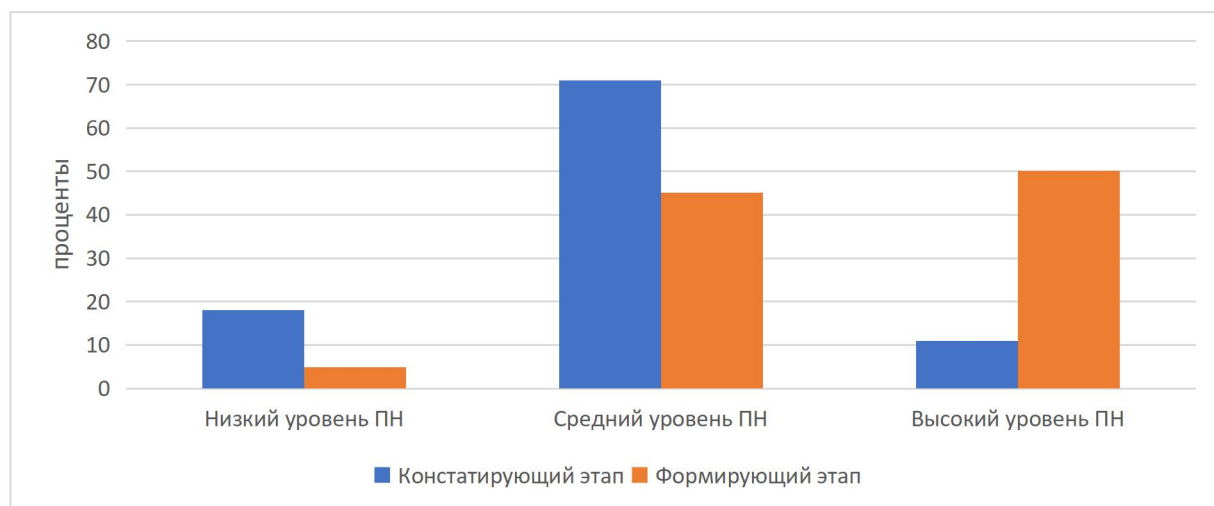


Рисунок 14 -Динамика изменения уровня профессиональной направленности бакалавров на констатирующем и формирующем этапах эксперимента (тест-опросник Т.Д. Дубовицкой)



Рисунок 15 - Сравнительные данные уровней профессиональной направленности студентов на формирующем этапе эксперимента.

Для получения информации о системности и содержании знаний мы проанализировали журналы посещения студентами занятий, семинаров, мероприятий. Со студентами, имеющими пропуски занятий и низкую успеваемость, были проведены беседы психолога в Центре Карьеры. Далее мы вновь применили методику диагностики направленности личности В. Смекала и М. Кучера, результаты представили в таблице 20.

Таблица 20 - Результаты диагностики направленности личности В. Смекала и М. Кучера на констатирующем и формирующем этапах эксперимента

Виды направленности личности	Констатирующий эксперимент	Формирующий эксперимент		
	Общая сумма полученных баллов и проценты			
	Количество участников эксперимента 494 чел.	Экспериментальные группы 246 чел.	Контрольные группы 248 чел.	Всего ФЭ 494 чел.
На себя (НС)	16728 (75,6%)	5344 (54,3%)	7588 (72,3%)	12932 (63,5%)
Направленность на общение (ВД)	14268 (71,1%)	5618 (57,1%)	7148 (68,1%)	12766 (63%)
Направленность на дело (НД)	13284 (37,6%)	8394 (85,3%)	4304 (41%)	12698 (62,4%)
Максимальное число баллов каждого вида	41*494=20254 (100%)	41*246=10086 (100%)	41*248=10168 (100%)	41*494=20254 (100%)

При сравнении качественного вида каждой направленности личности, по результатам констатирующего и формирующего экспериментов, мы заметили, что для общего количества участников произошли существенные изменения направленности «на дело» с 37 до 62%, это произошло за счёт повышения этого показателя у студентов из экспериментальных групп. У них этот показатель повысился почти в два раза по сравнению с констатирующим этапом эксперимента. Ориентация «на себя» и «на общение» снизилась, но осталась в пределах нормативных значений 63 % для общего количества участников и 54 % и 57 % соответственно для экспериментальных и контрольных групп. На рисунке 16 представлена динамика результатов диагностики направленности личности по методике В. Смекала и М. Кучера.

Определив по формуле уровень профессиональной направленности, мы увидели, что в экспериментальных группах средний балл уровня профессиональной направленности составляет 1,93, что соответствует достаточному. Средний балл контрольных групп составил 1,51, что соответствует фрагментарному.

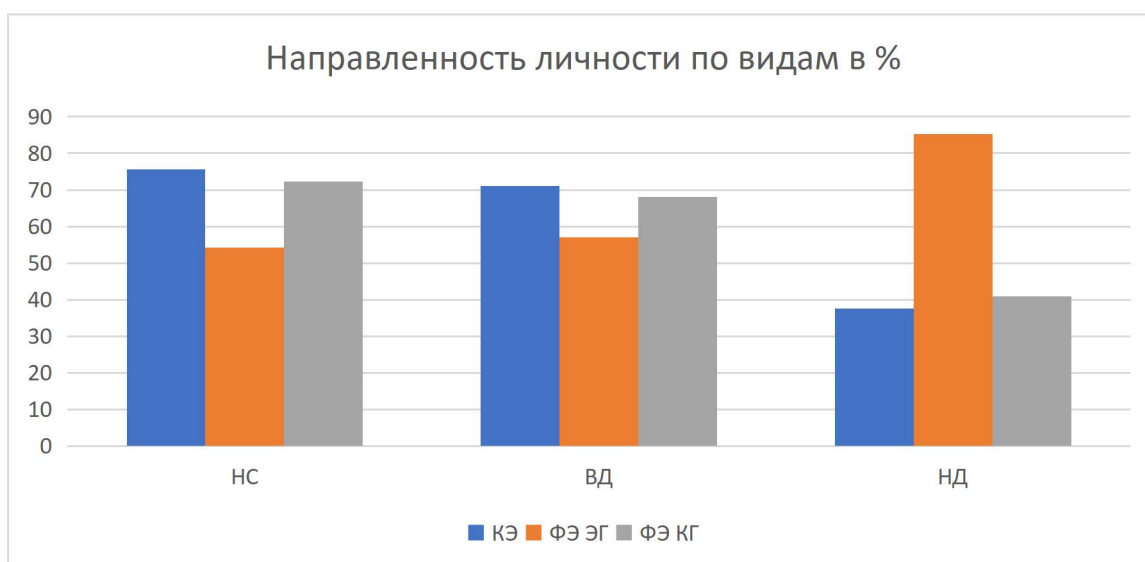


Рисунок 16 - Динамика результатов диагностики направленности личности по методике В. Смекала и М. Кучера

Данные количественного распределения респондентов занесли в таблицу 21.

Таблица 21 - Данные количественного распределения респондентов по методике направленности личности В. Смекала и М. Кучера на этапах эксперимента

Уровень профессиональной направленности	Констатирующий этап		Формирующий этап	
	человек	%	человек	%
достаточный	76	16	406	82,2
фрагментарный	205	41	70	14,1
минимальный	211	43	18	2,7
Уровень профессиональной направленности	Контрольные группы		Экспериментальные группы	
	человек	%	человек	%
достаточный	156	65,2	234	95,3
фрагментарный	72	28,4	14	1,9
минимальный	18	6,4	0	2,8

Полученные результаты для наглядности мы представили в диаграммах на рисунках 17 и 18. Из представленных нами результатов эксперимента видно, что среди респондентов экспериментальных групп около 95% студентов имеют к концу эксперимента уверенную направленность на профессиональную деятельность, что указывает на их заинтересованность в профессии.

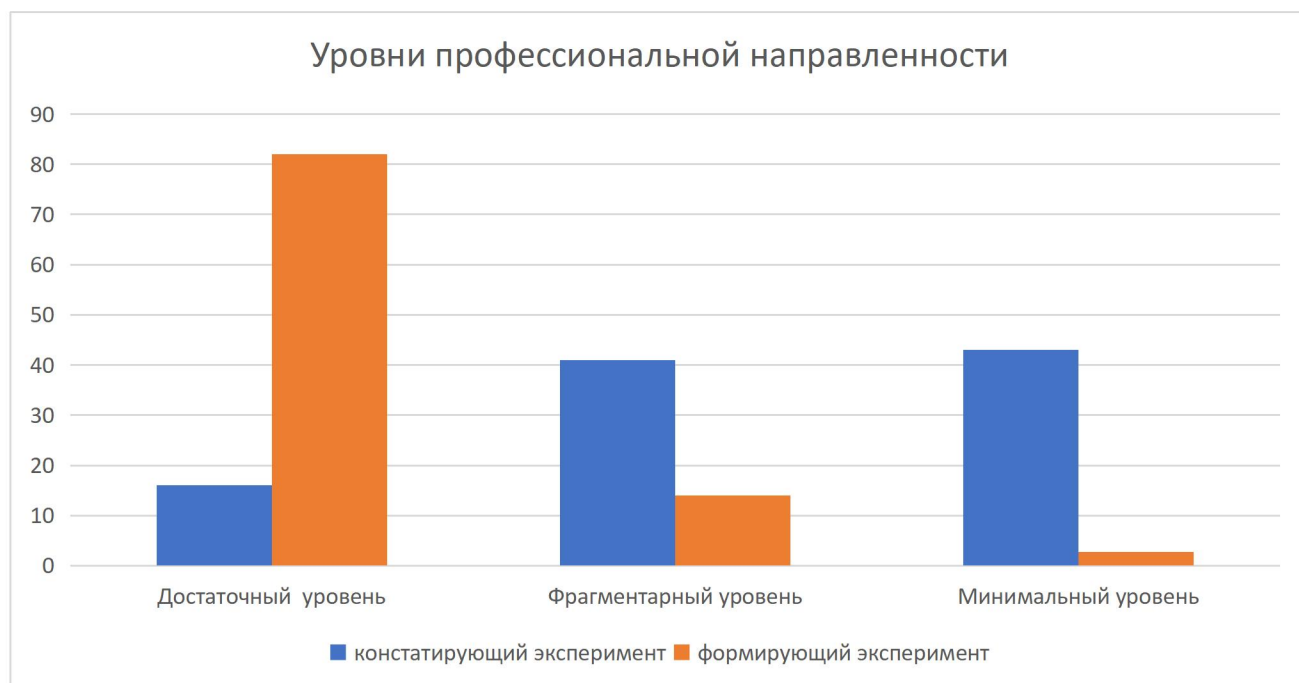


Рисунок 17 - Динамика количественного распределения респондентов по методике направленности личности В. Смекала и М. Кучера на этапах эксперимента (в %)

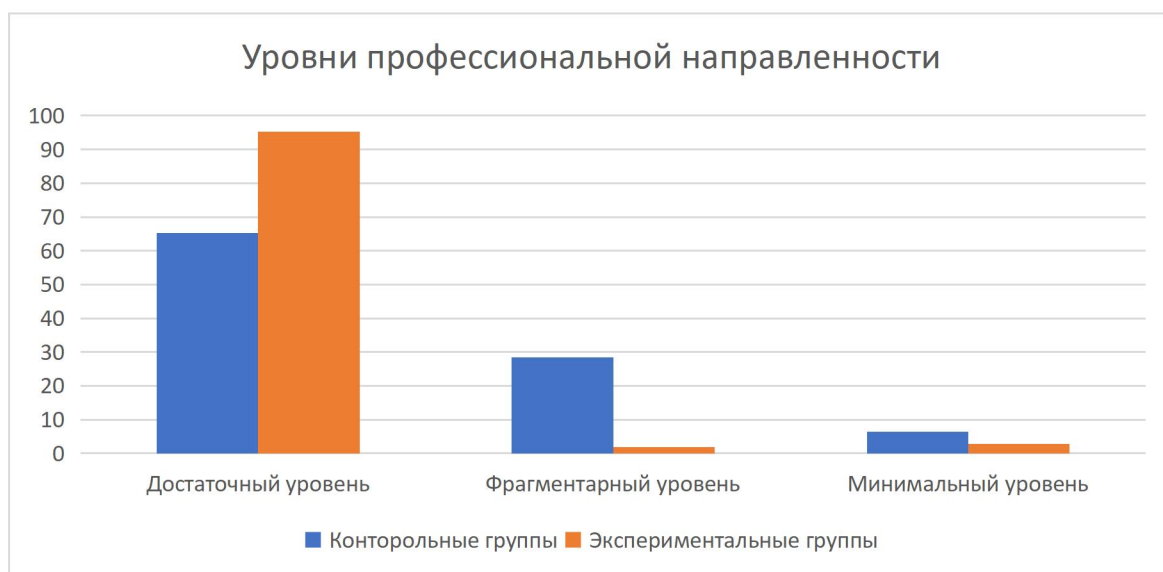


Рисунок 18 - Динамика уровней профессиональной направленности по методике направленности личности В. Смекала и М. Кучера на формирующем этапе эксперимента (в %)

Их сотрудничество и общение с коллегами будет направлено на интересы общего дела и решение профессиональных задач.

Далее мы провели анализ заполнения студентами «Карты личностного развития». Такая карта позволяет выявить у студентов осознание и наличие потребностей, мотивов, убеждений и установок. Нужно отметить, что выполнение задания на построение «карты личностного развития» способствует визуализации отдалённых целей и планированию этапов их реализации. Учит рациональному планированию своей карьеры, профессиональной деятельности и социальной жизни. Как отметила одна из студенток, упражнение позволило ей построить свой личный профессиональный план, который будет отвечать её потребностям, целям, ценностям и интересам. Выполнение этого задания помогло ей и другим студентам определить этапы профессиональной деятельности, а тем, у кого не было профессиональных целей, увидеть и создать их. Студенты 4 курса, направления подготовки «экономика», что после общения с представителями предприятий, которые рассказали о своём непростом и успешном профессиональном пути, почувствовали желание трудиться и приобрели

уверенность в себе. По результатам бесед мы выявили, что аналогичные изменения произошли у большинства студентов экспериментальных групп. Все без исключения студенты подчёркивали получение реального представления о будущей профессии. Мы надеемся, что проделанная работа повлияет на профессиональные и жизненные планы каждого выпускника вуза, позволит определить чёткие пути достижения профессиональных целей, как сегодня, так и в перспективе, понять социальную значимость и роль профессии в своей жизни.

На формирующем этапе эксперимента нами был вновь проведён опрос по диагностике А.А. Реана и В.А. Якунина «Мотивов учебной деятельности студентов». Результаты распределения мотивов по уровням значимости на формирующем этапе эксперимента представлены в таблице 22. Мы видим, что у студентов экспериментальных групп произошло осознание важности значимости профессиональных мотивов и целей, больше, чем у студентов контрольных групп.

Таблица 22 - Распределение мотивов по уровням значимости (диагностика А.А.

Реана и В.А. Якунина «Мотивов учебной деятельности студентов») на формирующем этапе эксперимента

<b>Значимость мотива</b>	<b>Контрольные группы</b>	<b>Экспериментальные группы</b>
<b>высокая</b>	2- получить диплом, 1-стать высококвалифицированным специалистом, 4- успешно учиться, сдавать экзамены на хорошо и отлично, 6- приобрести глубокие и прочные знания, 10- обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности	1-стать высококвалифицированным специалистом, 10- обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности, 6- приобрести глубокие и прочные знания, 16- получить интеллектуальное удовлетворение, 2- получить диплом
<b>средняя</b>	12- достичь уважение преподавателей, 3- успешно продолжить обучение на последующих курсах, получить интеллектуальное удовлетворение, 8- не запускать изучение предметов учебного цикла, 9- не отставать от сокурсников, 5-постоянно получать стипендию	4- успешно учиться, сдавать экзамены на хорошо и отлично, 3- успешно продолжить обучение на последующих курсах, 8- не запускать изучение предметов учебного, 7- быть постоянно готовым к очередным занятиям, быть примером для сокурсников, 9- не отставать от сокурсников, 13- быть примером для сокурсников

<b>низкая</b>	7- быть постоянно готовым к очередным занятиям, 14-добиться одобрения родителей и окружающих, 15-избежать осуждения и наказания за плохую учёбу, 11- выполнять педагогические требования, 13- быть примером для сокурсников	14- добиться одобрения родителей и окружающих, 15- избежать осуждения и наказания за плохую учёбу, 11- выполнять педагогические требования, 5-постоянно получать стипендию, 12-достичь уважение преподавателей,
---------------	---	---

На основе полученных нами результатов мы подготовили сравнительную гистограмму на рисунке 19.

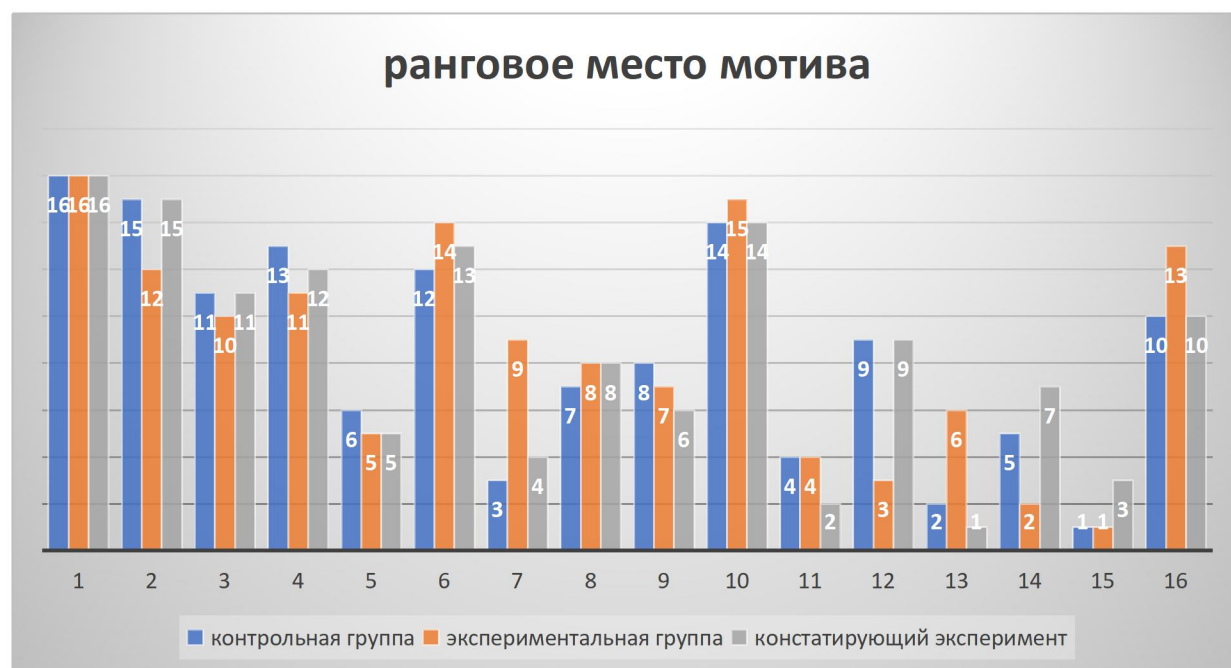


Рисунок 19 - Диаграмма ранговых мест мотивов для сравнения. Диагностика А.А. Реана и В.А. Якунина «Мотивации учебной деятельности студентов»

Для определения значимости каждого из мотивов мы составили таблицу 23, по результатам тестирования студентов контрольных и экспериментальных групп.

Таблица 23 - Значимость каждого из мотивов. Диагностика А.А. Реана и В.А. Якунина «Мотивация учебной деятельности студентов»

Значимость мотива	Ранжирование по рангу	Экспериментальные группы	Контрольные группы
Наибольшая	11-16	1, 10, 6, 16, 2	1, 2, 10, 4, 6
Средняя	5-10,9	4, 3, 7, 8, 9, 13	3, 16, 12, 9, 8, 5
Наименьшая	1-4,9	5, 11, 12, 14, 15	14, 11, 7, 13, 15



Проведя анализ значимости мотивов нами было отмечено, что студенты экспериментальных групп на первое место ставят мотивы, имеющие социальную значимость: стать высококвалифицированным специалистом, обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности, приобрести глубокие прочные знания, получить интеллектуальное удовлетворение, только один внутренний мотив получить диплом. В контрольных группах, как и на констатирующем этапе эксперимента, наибольшая значимость придаётся внутренним мотивам: получить диплом, успешно учиться и сдавать экзамены на хорошо и отлично. На рисунках 20 -22 представлены диаграммы ранжирования мотивов учебной деятельности студентов (формирующий этап эксперимента).

Мы также проанализировали внешние и внутренние мотивы. Внешние мотивы: получить диплом, выполнять педагогические требования, достичь уважения преподавателей, добиться одобрения родителей и окружающих избежать осуждения и наказания за плохую учёбу. И внутренние мотивы: успешно продолжать обучение на последующих курсах, успешно учиться и сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично», постоянно получать стипендию, быть постоянно готовым к очередным занятиям, не запускать предметы учебного цикла, не отставать от сокурсников, быть примером сокурсникам.

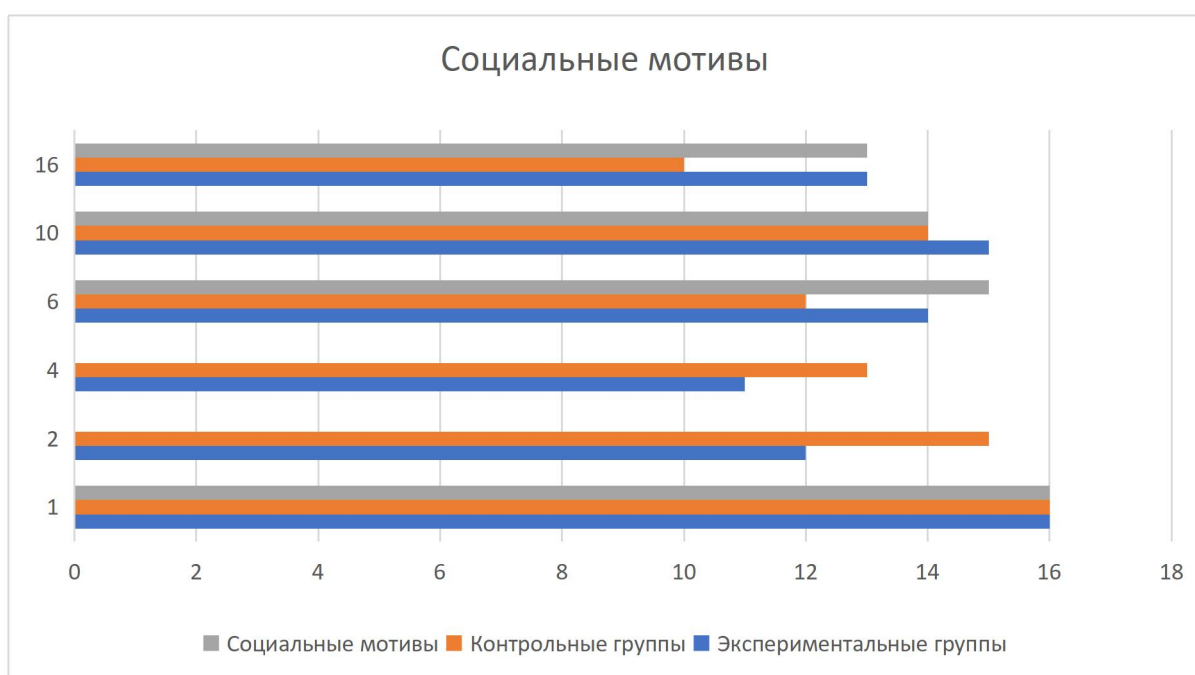


Рисунок 20 - Диаграмма ранжирования мотивов учебной деятельности студентов (формирующий этап эксперимента). Социальные мотивы

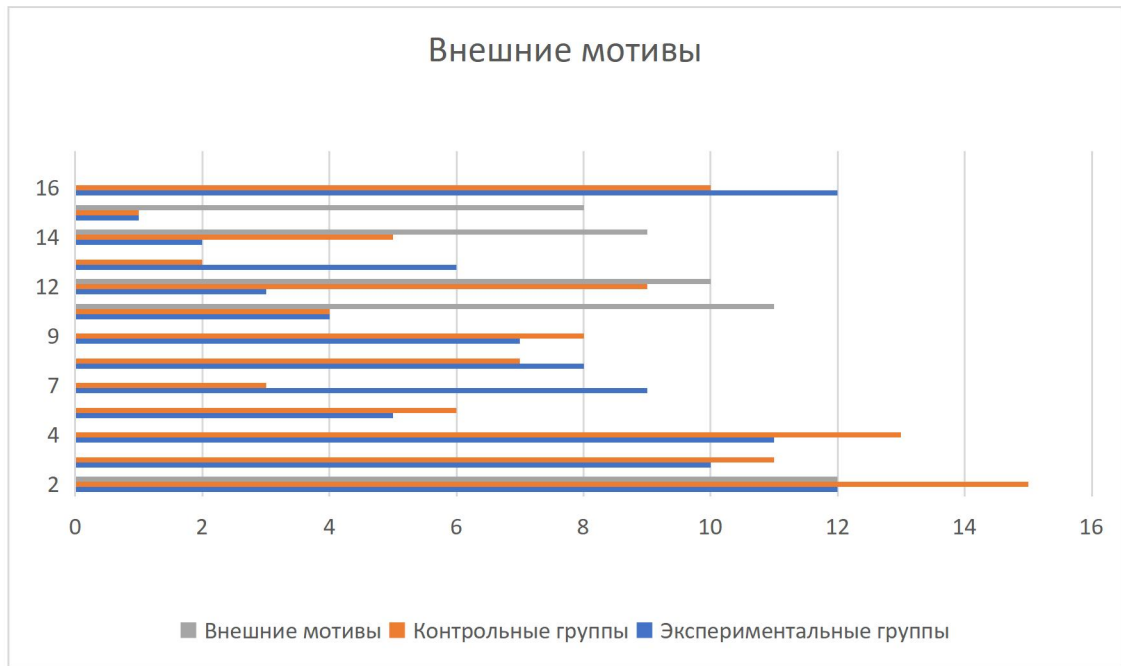


Рисунок 21 - Сравнительная диаграмма ранжирования мотивов на формирующем этапе эксперимента. Внешние мотивы

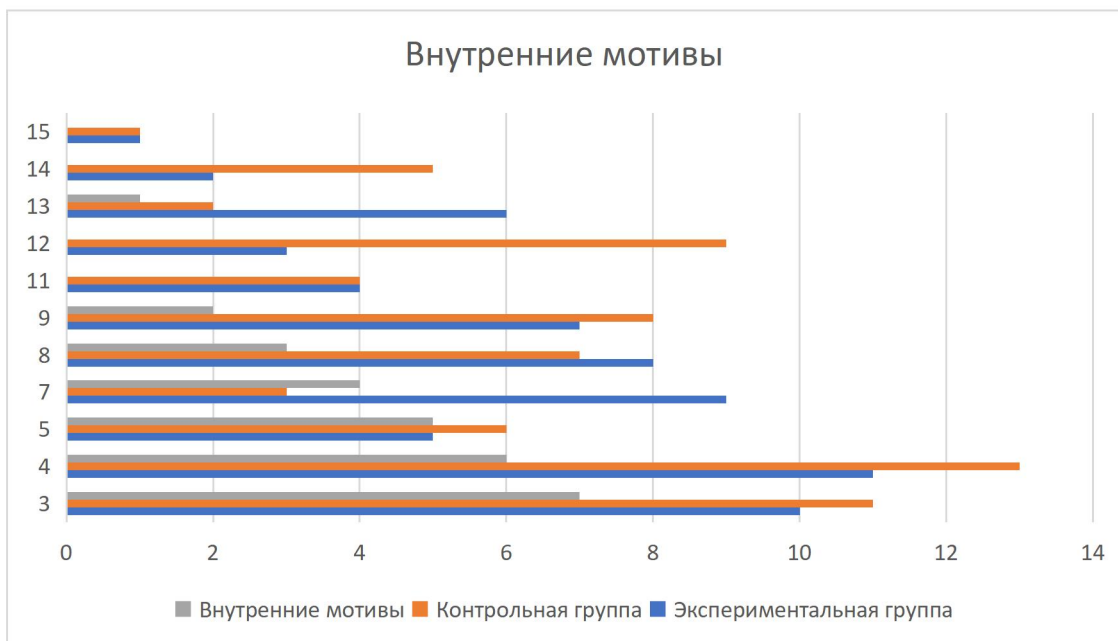


Рисунок 22 - Сравнительная диаграмма ранжирования мотивов на формирующем этапе эксперимента. Внутренние мотивы

На представленных диаграммах видно, что студентами экспериментальных групп наиболее значимыми выделены социальные мотивы. Выделяется также мотив «получить диплом», что говорит о стремлении закончить университет и

получить специальность. В контрольных группах на высокой позиции находится мотив «успешно учиться, сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично», у студентов экспериментальных групп он снизился. Мотив быть «примером для сокурсников» у студентов экспериментальных групп повысился в списке. Это говорит о появлении личных амбиций и стремлений к успеху у студентов. Студенты экспериментальных групп наиболее значимыми выбрали мотивы: «стать высококвалифицированным специалистом», «приобрести глубокие прочные знания», «обеспечить успешность будущей деятельности». Мотив «получить интеллектуальное удовлетворение» значительно поднялся в экспериментальных группах, а в контрольных так и сохранился на прежнем месте. Мотивы, отнесённые к внутренним, такие как «избежать осуждения и наказания за плохую учёбу» у студентов экспериментальных групп снизились, что говорит о стрессоустойчивости респондентов. Мотивы «быть постоянно готовым к очередным занятиям», «не запускать предметы учебного цикла» и «не отставать от сокурсников» у студентов экспериментальных групп стали выше в строке, что говорит о результативности воспитательных мер. Получается, что у студентов экспериментальных групп на формирующем этапе произошло переосмысление профессиональных ценностей, значительно повысилась мотивация, появились стремления к получению новых знаний и освоению профессии. В таблице 24 приведены сравнительные данные изменений каждого из мотивов теста.

Таблица 24 - Сравнительная таблица ранга мотивов учебной деятельности на констатирующем и формирующем этапах эксперимента (баллы)

№ и название мотива	Среднее значение на констатирующем этапе	Среднее значение на формирующем этапе (экспериментальные группы)
1 стать высококвалифицированным специалистом	71,8	75,1
2 получить диплом	70,6	58,6
3 успешно продолжить обучение на последующих курсах	38,3	35,3
4 успешно учиться, сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично»	42,0	38,2

5 постоянно получать стипендию	11,8	9,6
6 приобрести глубокие и прочные знания	49,9	66,3
7 быть постоянно готовым к очередным занятиям	9,5	13,2
8 не запускать изучение предметов учебного цикла	19,1	19,7
9 не отставать от сокурсников	13,7	15,1
10 обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности	64,6	68,2
11 выполнять педагогические требования	6,5	14,8
12 достичь уважения преподавателей	32,6	15,5
13 быть примером для сокурсников	1,6	6,3
14 добиться одобрения родителей и окружающих	18,4	11,7
15 избежать осуждения и наказания за плохую учебу	7,8	5,3
16 получить интеллектуальное удовлетворение	37,1	49,9

Динамика оценки мотивов учебной деятельности представлена в таблице 25.

Таблица 25 - Средние значения мотивов учебной деятельности на этапах эксперимента

<i>Социальные мотивы (баллы)</i>								Сумма
Мотив	1	6	10	16				баллы/проценты
Среднее значение КЭ	71,8	49,9	64,6	37,1				223,3 (46%)
Среднее значение ФЭ (ЭГ)	75,1	66,3	68,2	49,9				256,4 (51%)
<i>Внутренние мотивы</i>								Сумма
Мотив	3	4	5	7	8	9	13	баллы/проценты
Среднее значение КЭ	38,3	42,0	11,8	9,5	19,1	13,7	1,6	126,2 (26%)
Среднее значение ФЭ (ЭГ)	35,3	38,2	9,6	13,2	19,7	15,1	6,3	135,9 (28%)
<i>Внешние мотивы</i>								Сумма
Мотив	2	11	12	14	15			баллы/проценты
Среднее значение КЭ	70,6	6,5	32,6	18,4	7,8			135,9 (28%)
Среднее значение ФЭ (ЭГ)	58,6	14,8	15,5	11,7	5,3			105,6 (21%)

При анализе полученных данных выявлено, что у студентов экспериментальных групп сформировалась профессиональная и учебная мотивация и приоритетными являются социально-значимые мотивы. Повысились показатели внутренних учебных мотивов. На рисунке 23 представлены средние значения показателей учебной мотивации студентов.

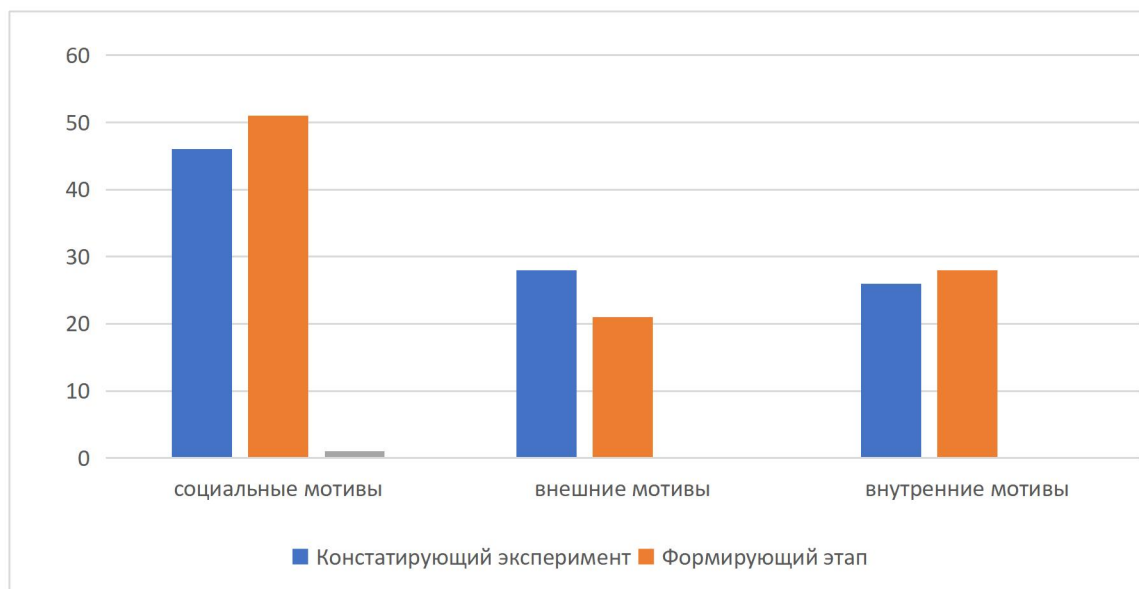


Рисунок 23 - Сравнительные диаграммы средних значений учебной мотивации студентов на констатирующем и формирующем этапах эксперимента (%)

Исходя из полученных нами данных, очевидно, что у студентов с 46 до 51% повышены социальные мотивы, они занимают ведущее место. Это указывает на то, что респонденты ориентированы на освоение будущей профессии и имеют большое стремление к получению новых знаний. Повышение внутренних мотивов с 26 до 28% указывает на потребность к достижению успеха, как в учебной, так и в профессиональной деятельности. Снижение внешних мотивов с 28 до 21% указывает, что основное внимание и стремления студентов направлены на профессиональные аспекты учебной деятельности, появление устойчивых целей и стремления к успеху. Мы проанализировали результаты контрольных групп и сравнили их с экспериментальными. Данные занесли в таблицу 26.

Таблица 26 - Результаты оценки респондентами контрольных и экспериментальных групп по тесту А.А. Реана и В. А. Якунина (сумма баллов)

<b>Виды мотивов</b>	<b>Контрольные группы</b>	<b>Экспериментальные группы</b>
социальные	228,7	256,4
внутренние	120,7	135,9
внешние	131,6	105,6

Мы видим, что существенные изменения произошли только у студентов экспериментальных групп, а в контрольных результаты остались такие же, как и на констатирующем этапе эксперимента. Вместе с этим выявлено, что у студентов экспериментальных групп повысилась успеваемость, улучшилось посещение занятий. В целом важно отметить, что приоритетными у студентов этих групп стали такие мотивы, как: «обеспечение успешности будущей профессиональной деятельности» и «получение диплома об образовании». Незначительными, для студенческой молодёжи, отмечены мотивы: «уважение преподавателей» и «избежание наказания за плохую учёбу». Современная молодёжь свободна в своём выборе и поступках. Таким образом, мы можем сделать вывод, что применённая муниципальная Модель формирования профессиональной направленности студентов вуза способствовала изменению сознания учащихся в сторону профессиональной и учебной мотивации. На рисунке 24 представлено ранжирование моды и медианы на констатирующем и формирующем этапах эксперимента.

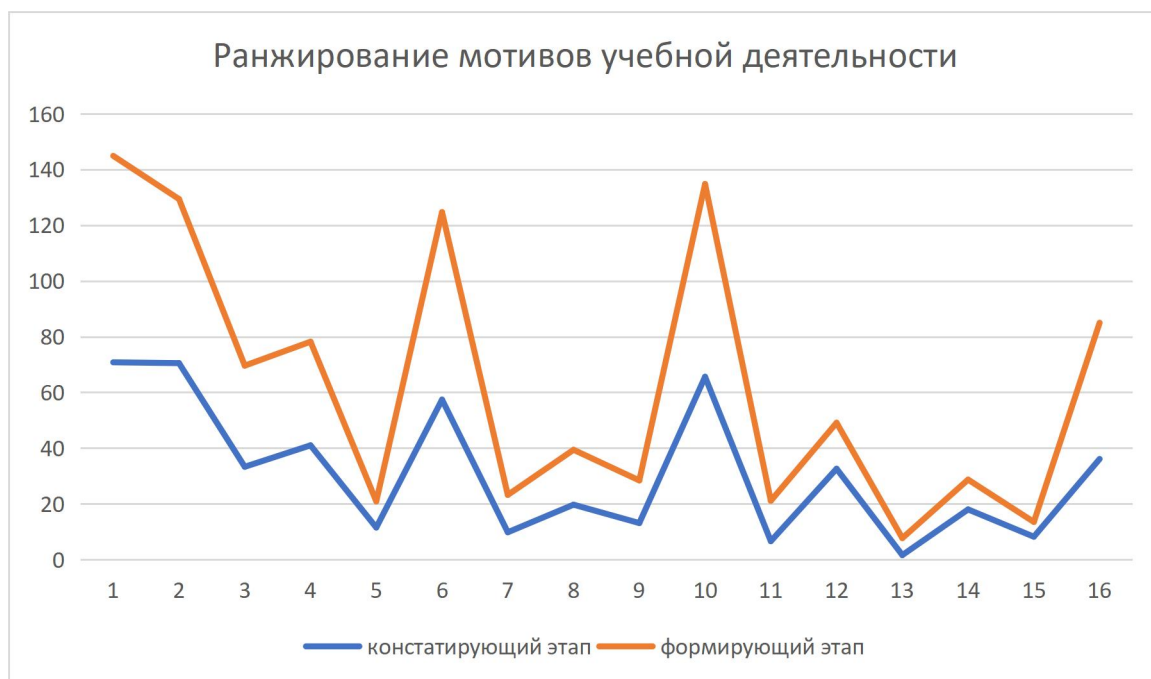


Рисунок 24 - Ранжирование мотивов учебной деятельности студентов

Далее мы проанализировали данные, полученные при использовании «Методики незаконченных предложений». В процессе изучения дисциплины «Карьерное планирование», студенты осознали необходимость профессионального саморазвития и самосовершенствования, определяли для себя задачи и пути преодоления сложностей. Изучение дисциплины способствовала у них появлению рефлексии и нахождению у себя недостатков. Результаты ответов на предложение: «в свободное время я отдаю предпочтение...» показали, что студенты стали уделять своё свободное время на овладение знаниями и изучение нового материала, подготовке к выступлениям и встречам с профессионалами. Некоторые студенты отметили, что они обнаружили многочисленные пробелы в своих знаниях и умениях, и им не хватает знаний для решения профессиональных задач. Многие откровенно сожалели об упущенном учебном времени и пропусках занятий.

Тестирование студентов на компьютере по диагностике авторов А.Г. Шмелева и А.И. Зеличенко «Структура трудовой мотивации» (СТМ) повторно позволило нам определить их направленность на реализацию профессиональных и карьерных планов, уровень мотивации. Наше эмпирическое

исследование направлено на получение количественных и качественных показателей. По методике качественный показатель определяется средним значением выбора респондентов профилей мотивационной сферы. Количественный показатель определяется и характеризуется процентным количеством респондентов, которые выбирают выраженность и приоритет того или иного мотива. Изменения качественного и количественного показателей выраженности мотивов трудовой деятельности исследовались нами в динамике: 1) при сравнении результатов констатирующего и формирующего эксперимента и 2) при сравнении на формирующем этапе эксперимента результатов контрольных и экспериментальных групп. В таблице 27 представлены уровни каждого из профилей мотивационной сферы по диагностике «СТМ» А.Г. Шмелева и А.И. Зеличенко.

Таблица 27 - Профили мотивационной сферы студентов диагностики «СТМ»  
А.Г. Шмелева и А.И. Зеличенко на этапах эксперимента

№	Профиль мотивационной сферы	Среднее значение	Среднее значение
		Констатирующий эксперимент	Формирующий эксперимент
1	Связи	5,2	5,9
2	Следование традициям	4,9	5,5
3	Помощь людям	4,7	5,6
4	Признание	4,6	5
5	Сохранение здоровья	4,6	5,1
6	Деньги	4,4	4,8
7	Включенность в команду	4,2	5,1
8	Творчество	4,1	5,6
9	Служение обществу	4,0	4,7
10	Интерес к процессу	4,0	4,5
11	Руководство	3,8	4,7
12	Общение	3,6	5,2

В таблице 28 представлены количественные и качественные изменения, произошедшие на формирующем этапе у студентов. Сравнение результатов мотивационных профилей по результату диагностики «СТМ» А.Г. Шмелева и А.И. Зеличенко можно увидеть в таблице 29.





Высокий уровень мотивации повысился с 36 до 56% у студентов, низкий снизился с 30 до 13%. На рисунках 25 и 26 представлена динамика мотивационных профилей диагностики «СТМ» А.Г. Шмелева и А.И. Зеличенко.

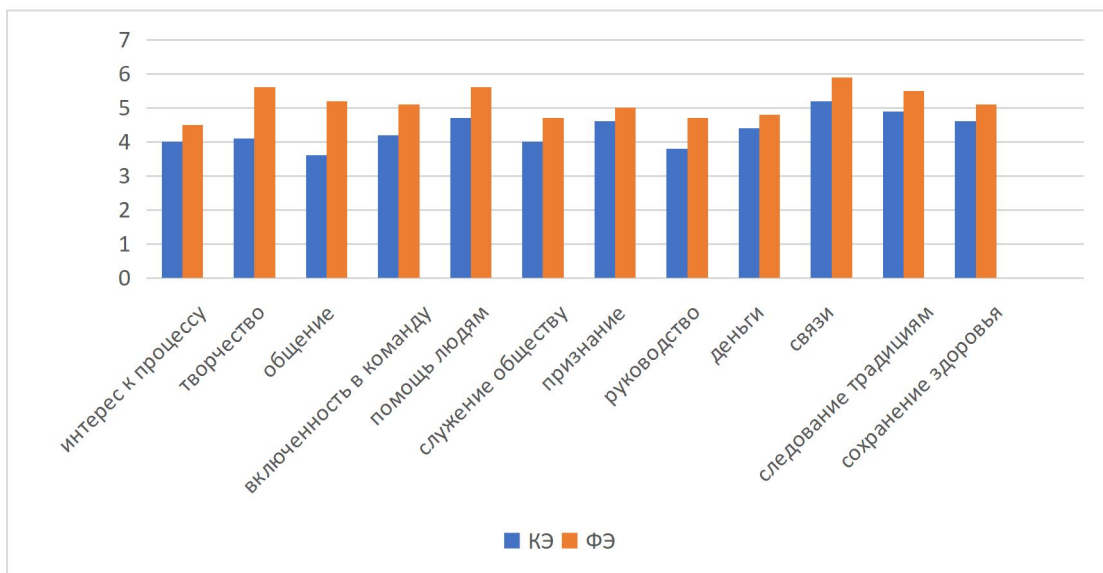


Рисунок 25 - Диаграмма средних значений профилей мотивационной сферы у студентов для сравнения, констатирующего и формирующего этапов эксперимента

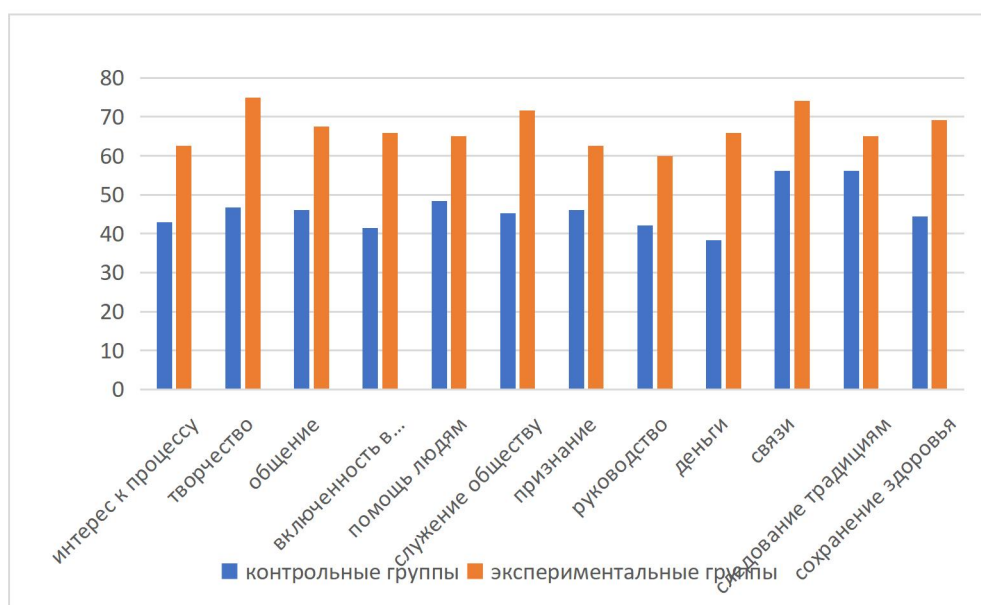


Рисунок 26 - Динамика изменения уровня мотивации у студентов на формирующем этапе эксперимента (высокий уровень)

Важно отметить, что значительно выросли такие мотивационные уровни как: общение с профессионалами и людьми, достигшими высоких результатов в работе, включенность в команду с профессионалами и однокурсниками, что говорит об интересе к профессиональному выбору. Мотивация в конце эксперимента направлена: на помощь людям, обществу, наличие профессиональных связей и профессиональных традиций, корпоративную культуру. Такие результаты, представлены на рисунке 27 и рисунке 28, проявились у студентов из экспериментальных групп.

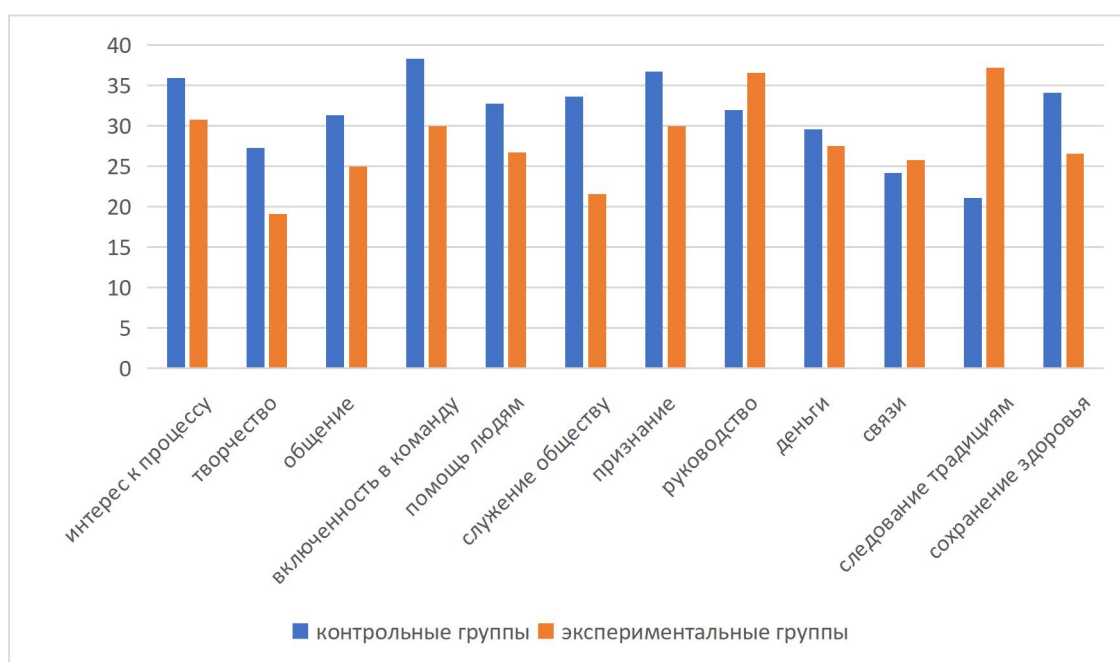


Рисунок 27 - Динамика количественного изменения уровня мотивации (средний уровень) у студентов на формирующем этапе эксперимента диагностики «СТМ»

А.Г. Шмелева и А.И. Зеличенко

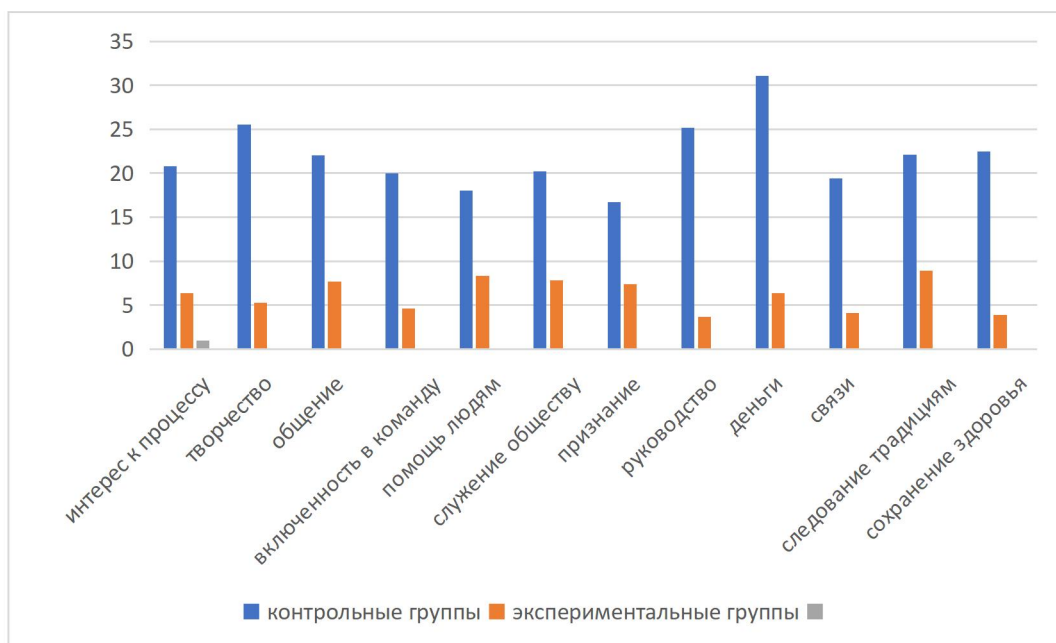


Рисунок 28 - Динамика изменения уровня мотивации (низкий уровень) у студентов на формирующем этапе эксперимента

В контрольных группах данные показатели также незначительно повысились. Студенты повзрослели и тоже знакомились с будущей профессией. Мы увидели, что больше всего отмечены такие уровни профессиональной мотивации, как творчество, общение, включенность в команду, помощь людям, служение обществу, следование традициям и профессиональные связи. Положительная динамика уровней профессиональной мотивации указывает на эффективность работы со студентами экспериментальных групп. Итог диагностики мы свели в таблицу 30.

Таблица 30 - Значения уровней мотивации участников эксперимента по методике «СТМ» (в %)

Уровень мотивации	Констатирующий этап	Формирующий этап (общий)	Формирующий этап (контрольные группы)	Формирующий этап (экспериментальные группы)
Высокий	36,8	56,6	46,9	67
Средний	32,4	30,2	31,4	29
Низкий	30,8	13,2	21,7	4

Из итоговой таблицы видно, что в конце эксперимента значительно расширилась как в количественном, так и в качественном составе структура мотивационной сферы. В экспериментальных группах с 36 до 67% поднялся процент студентов с высоким уровнем мотивации, с 30 до 5 % снизился уровень низкой мотивации. Одними из участников нашей полисубъектной общности является ООО «Кампина». На мастер-классе сотрудники отдела по подбору персонала проводили тестирование по методике «Якоря карьеры» Э. Шейна. Эта интересная методика позволяет исследовать предпочтения человека относительно выбора профессионального пути и построения своей карьеры. Э. Шейн считал, что каждый индивид владеет определенным набором «якорей» (с доминированием одного «якоря»). Якоря определяют предпочтения человека к определённому виду профессиональной деятельности (приложение 3). Каждому из студентов удалось узнать свой «якорь карьеры». Результаты тестирования мы включили в исследование.

Повторное тестирование по методике А.А. Реана «Направленность личности на достижение успеха и избегание неудач» также показало положительную динамику у респондентов. Полученные данные занесены нами в таблицу 31. Результаты эксперимента для наглядности мы представили на рисунке 29.

Таблица 31 - Результаты тестирования студентов по методике А.А. Реана

	Баллы	Констатирующий этап (чел./%)	Формирующий этап (чел./%)		
			ЭГ (248 чел.)	КГ (246 чел.)	Всего
Более выражен страх неудачи	1-7	0 / 0	0/0	0/0	0/0
Определённой тенденции не выявлено	8-13	336 / 68,3	101 /40,6	154 /63,4	255/52
Более выражено стремление к достижению успеха	14-20	158 / 31,7	147 /59,4	92 /36,6	239/48
Есть тенденция на достижение успеха	12 и 13	58 / 23,5	22 /18,4	45 /35,1	66/26,7
Есть тенденция к избеганию неудачи	8 и 9	20 / 8,1	0 /0	8 /6,3	8/6,3

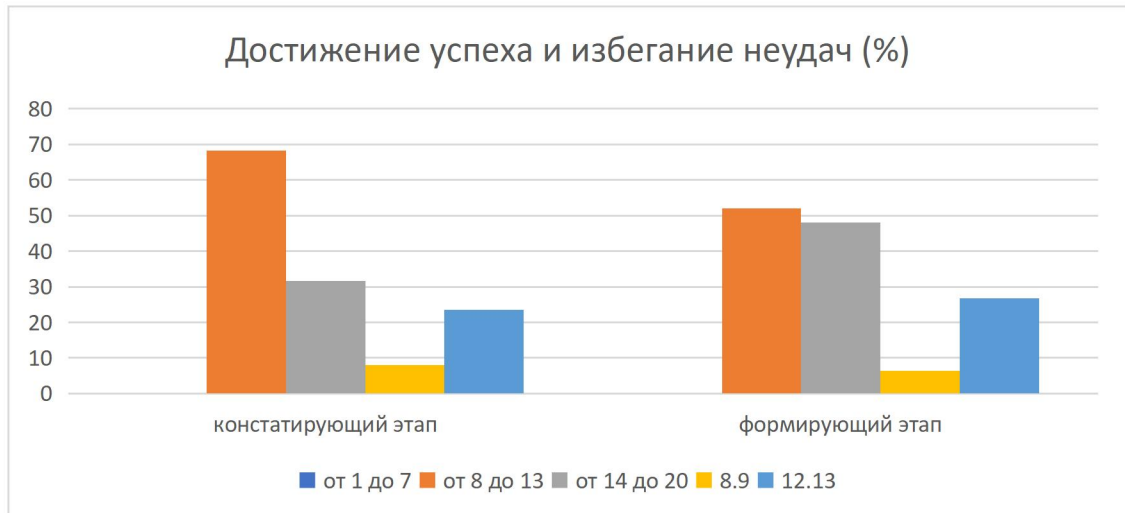


Рисунок 29 - Сравнительная диаграмма результатов тестирования направленности личности студентов на констатирующем и формирующем этапах эксперимента по методике А.А. Реана

На Рисунке 30 представлены результаты тестирования контрольных и экспериментальных групп в динамике.

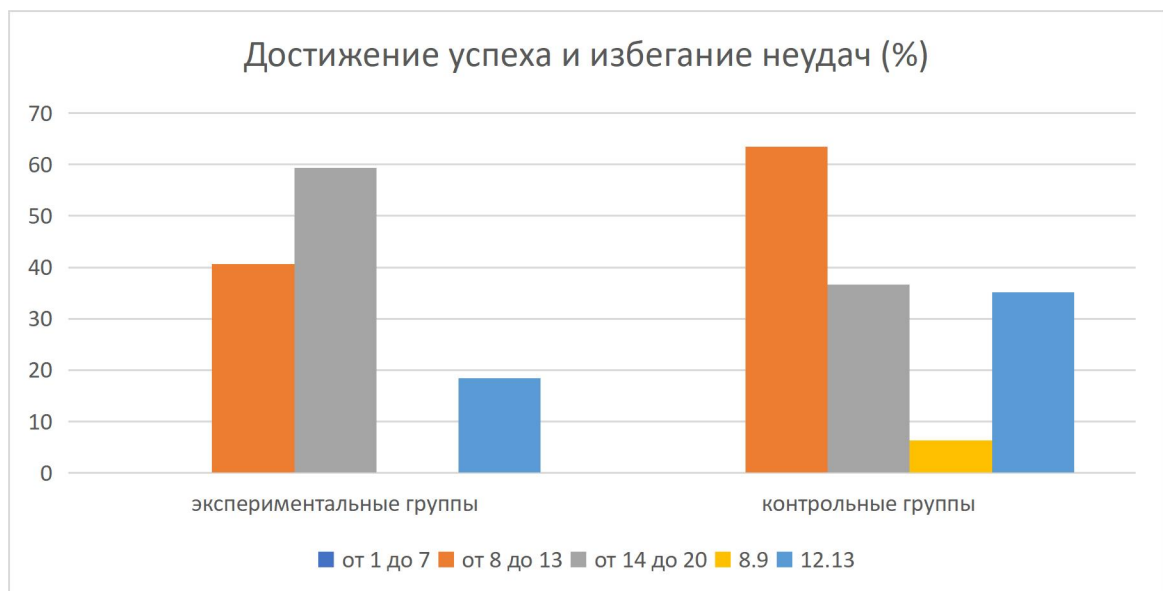


Рисунок 30 - Сравнительная диаграмма результатов тестирования направленности личности студентов контрольных и экспериментальных групп по методике А.А. Реана

На диаграммах видно, что при проведении тестирования на формирующем этапе эксперимента значительно повысились показатели стремления к достижению успеха с 31 до 48%, тенденции на достижение успеха с 23 до 26%. Произошло снижение количества тех, у кого есть тенденция избегания неудачи с 8 до 6% и тех, у кого не выявлено тенденции на достижение успеха с 68 до 52%. Это студенты из экспериментальных групп. С 68 до 40% снизилось количество тех, у кого не выявлены такие тенденции и тех, у кого выражено стремление к достижению успеха в профессиональной сфере и учёбе. Их количество увеличилось с 31 до 59%. Тенденции к избеганию неудачи при решении профессиональных задач в экспериментальных группах приблизилась к 0. В экспериментальных группах осталось около 40% студентов, у которых профессиональная мотивация ещё ярко не выражена, но у них этот показатель на 23% ниже, чем у студентов контрольных групп. Результаты показывают, что наша методика позволила значительно улучшить показатели профессиональной мотивации, а значит выпускники вуза не впадут в панику при решении сложных профессиональных задач и сохранят уверенность, и стремление к достижению успеха.

В завершении нашего эксперимента мы проанализировали эссе на тему «Как я представляю мою первую рабочую неделю». Нами было отмечено, что студенты осознают трудности профессиональной деятельности, знакомы с большой профессиональной нагрузкой работников. Понимают, что работодатели выбирают лучших из лучших соискателей. Представители HR, которые принимали участие в Днях Карьеры, рассказывали студентам о том, как в компаниях принимают сотрудников на работу, какие тесты применяют и как относятся к соблюдению корпоративной культуры работодателя. «Знаком, значит вооружён», - гласит народная мудрость. Мы уверены, что такая информация пригодится каждому студенту и поможет в профессиональной адаптации на предприятии.

Итоги формирующего этапа эксперимента позволили нам представить структуру профессиональной направленности бакалавров высшего образования экономических направлений подготовки и определить алгоритм оценки уровня

профессиональной направленности у обучающихся в вузе: уровень профессиональной направленности (Упн) студентов и оценка уровня профессиональной направленности (Опн).

На каждой позиции уровней (высокий, средний, низкий) профессиональной направленности мы вычисляли по формуле:

$$Упн = (ОКП + 2 ОЭП + 3 ОДП) : 6.$$

ОКК - среднее арифметическое эмпирических оценок когнитивного критерия; ОЭК - среднее арифметическое эмпирических оценок эмоционально-ценностного критерия; ОДК - среднее арифметическое эмпирических оценок операционно-деятельностных показателей; ОКК2 - среднее арифметическое эмпирических оценок конативного критерия.

Оценку уровня профессиональной направленности (Опн) вычисляли по формуле:

$$Опн = \frac{3 \times Упн \text{ высокий} + 2 \times Упн \text{ средний} + 1 \times Упн \text{ низкий}}{Упн \text{ высокий} + Упн \text{ средний} + Упн \text{ низкий}}$$

Где Опн соответствует:

2,0 и менее - посредственный уровень;

от 2,01 до 2,49 - фрагментарный уровень;

от 2,5 до 3,0 - достаточный уровень.

Полученные показатели мы занесли в сводные таблицу 32 и таблицу 33.

Констатирующий эксперимент:

$$Опн = \frac{3 \times 28,3 + 2 \times 47,74 + 23,96}{28,3 + 47,74 + 23,96} = \mathbf{2,0434} \text{ (посредственный уровень)}$$

Формирующий эксперимент (общий результат):

$$Опн = \frac{3 \times 57,14 + 2 \times 33,54 + 9,32}{57,14 + 33,54 + 9,32} = \mathbf{2,4782} \text{ (фрагментарный уровень)}$$



Таблица 32 - Сводная таблица результатов констатирующего и формирующего этапов эксперимента по формированию профессиональной направленности бакалавров экономических направлений подготовки в университете

Критерии	Уровни ПН (первая строка констатирующий этап, вторая - формирующий этап) %			Показатели	Методика
	достаточный	средний	низкий		
ОКК- среднее арифметическое эмпирических результатов когнитивного критерия	11	71	18	Содержание и системность знаний в общей и профессиональной направленности. Сформированность представлений о профессии и профессиональной жизни. Осознание образа профессии, перспектив и требований к личности. Стремление к овладению профессией экономиста и желание работать по профессии. Посещение занятий, оценки.	Тест-опросник Дубовицкой Т.Д Методы анкетирования, наблюдения, бесед
	50,1	44,5	5,4		
	Анализ журналов посещения занятий и мероприятий, успеваемости				
ОЭЖ- среднее арифметическое эмпирических результатов эмоционально-ценностного критерия	16	41	43	Мотивационно-ценностный показатель, который позволяет определить степень интереса к специальности, сформированности ценностных ориентаций, мотивов, наличие сформированной профессиональной позиции и способности ей следовать. Показатель психологического комфорта и адаптивности необходим для оптимизма, защищенности, уверенности в завтрашнем дне, положительного отношения к профессии, окружающим, образованию, эмоциональному	Методика направленности личности В. Смекала и М. Кучера. Методика «Карта личностного развития». Методика «Изучение мотивов учебной деятельности студентов» А. А. Реан, В. А. Якунин Методика «незаконченных предложений»
	82,2	14,1	2,7		
	Анализ «Карты личностного развития»				
	46	26	28		
	48,8	26,9	24,3		
Анализ работ студентов методики «незаконченных предложений», намечена положительная динамика					

				состоянию, поведению, снятию психологической напряжённости в профессиональном коллективе.	
ОДП- среднее арифметическое эмпирических результатов операционально - деятельностног о критерия	36,8	32,4	30,8	Стремления студентов высказывать свою точку зрения, задать вопросы, проявлять активность, инициативность, коммуникативность, отсутствие психологической напряженности. Выражается в участии в учебно- профессиональной, квази- профессиональной, исследовательской, волонтерской деятельности (Днях Карьеры, конкурсах профессионального мастерства, подготовке стартапов, проектов и др.).	Тест «Структура трудовой мотивации СТМ» А. И. Земченко, А. Г. Шмелева Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна
	56,6	30,2	13,2		
	Анализ результатов тестирования по методике «Якоря карьеры» показал повышенную заинтересованность студентов в профессиональном развитии				
ОКК2- среднее арифметическое эмпирических результатов конативного критерия	31,7	68,3	0	Восприимчивость бакалавров к корпоративной культуре предприятий, нормам и правилам, в использовании различных поведенческих моделей, «пристроек» в ситуации общения, в готовности преодолевать коммуникативные барьеры, адекватно понимать собеседника.	«Методика определения направленности личности на достижение успеха и избегание неудач» А. Реана Методика написания эссе «Моя первая рабочая неделя»
	48	52	0		
	Анализ эссе «Моя первая рабочая неделя» показал положительную динамику в психологическом настрое студентов.				
Уровень ПН	28,3	47,74	23,96		
	57,14	33,54	9,32		

Таблица 33 - Сводная таблица результатов формирующего этапа эксперимента по формированию профессиональной направленности бакалавров в контрольных и экспериментальных группах

Критерии	Уровни ПН (первая строка контрольные группы, вторая- экспериментальные группы)			Показатели	Методика
	достаточный	средний	низкий		
ОКК- среднее арифметическое эмпирических результатов когнитивного критерия	25,8	63,3	10,9	Содержание и системность знаний в общей и профессиональной направленности. Сформированность представлений о профессии и профессиональной жизни. Осознание образа профессии, перспектив и требований к личности. Стремление к овладению профессией экономиста и желание работать по профессии. Посещение занятий, оценки.	Тест-опросник Т.Д. Дубовицкой Методы анкетирования, наблюдения, бесед
	74,4	25,6	0		
	Анализ журналов посещения занятий и мероприятий, успеваемости				
ОЭК- среднее арифметическое эмпирических результатов эмоционально-ценностного критерия	65,2	28,4	6,4	<i>Мотивационно-ценностный показатель</i> , который позволяет определить степень интереса к специальности, сформированности ценностных ориентаций, мотивов, наличие сформированной профессиональной позиции и способности ей следовать. Показатель <i>психологического комфорта и адаптивности</i> необходим для оптимизма, защищенности, уверенности в завтрашнем дне, положительного отношения к профессии, окружающим, образованию, эмоциональному состоянию, поведению,	Методика направленности личности В. Смекала и М. Кучера Методика «Карта личностного развития» Методика «Мотивация учебной деятельности студентов» А.А. Реан, В.А. Якунин Методика «незаконченных предложений»
	95,3	1,9	2,8		

				снятию психологической напряжённости в профессиональном коллективе.	
	Анализ «Карты личностного развития»				
	45,5	24,8	29,7		
	51	28	21		
	Анализ работ студентов методики «незаконченных предложений», намечена положительная динамика				
ОДК- среднее арифметическое эмпирических результатов Операционально-деятельностного критерия	46,9	31,4	21,7	Стремления студентов высказывать свою точку зрения, задать вопросы, проявлять активность, инициативность, коммуникативность, отсутствие психологической напряженности. Выражается в участии в учебно-профессиональной, квази-профессиональной, исследовательской, волонтерской деятельности (Днях Карьеры, конкурсах профессионального мастерства, подготовке стартапов, проектов и др.).	Тест «Структура трудовой мотивации СТМ» А. И. Земченко, А. Г. Шмелева  Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна
	67	29	4		
	Анализ результатов тестирования по методике «Якоря карьеры» (приложение 3) показал повышенную заинтересованность студентов в профессиональном развитии				
ОКК2- среднее арифметическое эмпирических результатов конативного критерия	36,6	63,4	0	Восприимчивость бакалавров к корпоративной культуре предприятий, нормам и правилам, в использовании различных поведенческих моделей, «пристроек» в ситуации общения, в готовности преодолевать коммуникативные барьеры, адекватно понимать собеседника	«Методика определения направленности личности на достижение успеха и избегание неудач» А. Реана. Методика написания эссе «Моя первая рабочая неделя»
	59,4	40,6	0		
	Анализ эссе «Моя первая рабочая неделя» показал положительную динамику в психологическом настрое студентов.				
Уровень ПН (итог)	44	42,26	13,74		
	69,42	25,02	5,56		

Сравнив результаты диагностических срезов на начальной этапе эксперимента и в конце его, таблицы 34 и таблицы 35, в экспериментальных группах зафиксированы статистически значимые отличия  $p \leq 0,01$ . Мы можем сделать доказанный вывод, что снижено количество студентов с низким уровнем профессиональной направленности по всем показателям и увеличено количество студентов с высоким уровнем профессиональной направленности. В контрольных группах по большинству показателей такая динамика не выявлена или выявлена с незначительными изменениями.

Формирующий эксперимент: (контрольные группы):

$$\text{Опн} = \frac{3 \times 44 + 2 \times 42,26 + 13,74}{44 + 42,26 + 13,74} = \mathbf{2,302} \text{ (фрагментарный уровень)}$$

Формирующий эксперимент (экспериментальные группы):

$$\text{Опн} = \frac{3 \times 69,42 + 2 \times 25,02 + 5,56}{69,42 + 25,02 + 5,56} = \mathbf{2,638} \text{ (оптимальный уровень)}$$

Таким образом, исходя из результатов нашего исследования, можно утверждать, что результаты формирующего эксперимента выше, чем результаты констатирующего эксперимента.

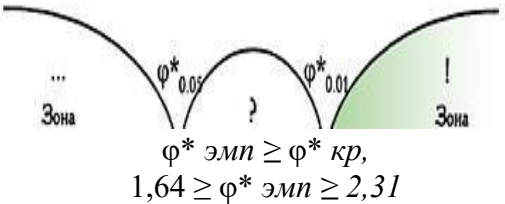
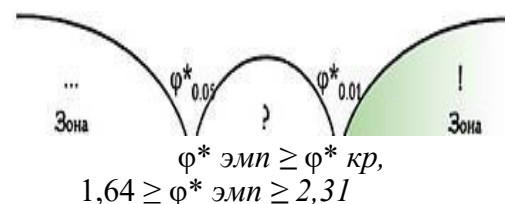
Для подтверждения гипотезы нашего исследования необходимо проверить, действительно ли полученные нами эмпирические значения находятся в зоне значимости. Для этого нами было использовано определение статистического критерия Фишера  $\phi$ .

В нашем эксперименте были рассмотрены две независимые выборки в контрольных и экспериментальных группах. Сопоставим их по частоте исследуемого показателя сформированности уровня профессиональной направленности студентов используя угловое превращение Фишера  $\phi$  для оценки достоверности результата нашего исследования. Представим две соответствующие статистические гипотезы в соответствии с темой нашего исследования:  $H_0$ - уровень развития показателя профессиональной направленности студентов вуза в экспериментальных группах не выше, чем в контрольных группах после формирующего воздействия;  $H_1$ - уровень развития

показателя профессиональной направленности студентов вуза в экспериментальных группах выше, чем в контрольных группах после формирующего воздействия. Результаты, полученные в ходе статистической обработки данных, представлены в таблице 34. Рассмотрев статистические данные, представленные в таблице 36, отметим, что разница между экспериментальными группами, участники которой подвергались формирующему влиянию и контрольными группами, которые не подвергались такому влиянию, является статистически значимой ( $p \leq 0,01$  по  $\varphi^*$ - критерию Фишера).

Таблица 34 - Статистическая проверка (определение критерия Фишера) эффективности модели формирования профессиональной направленности студентов экономических направлений подготовки в вузе

Показатель	Группа		Ось значимости критерия
	КГ	ЭГ	
<i>Когнитивного критерия профессиональной направленности</i>			
Значение части, когда «Есть эффект»	25,8%	74,4%	<p style="text-align: center;"> <math>\varphi^*_{эмп} \geq \varphi^*_{кр}</math>,  <math>1,64 \geq \varphi^*_{эмп} \geq 2,31</math> </p>
Эмпирическое значение критерия, $\varphi^*_{эмп}$	7,949		
Уровень значимости критерия, $p$	0,01		
Полученное эмпирическое значение $\varphi^*$ находится в зоне значимости. $H_0$ отвергается, принимается $H_1$			
<i>Эмоционально-ценностного критерия профессиональной направленности</i>			
Значение части, когда «Есть эффект»	65,2% 45,5%	95,3% 51%	<p style="text-align: center;"> <math>\varphi^*_{эмп} \geq \varphi^*_{кр}</math>,  <math>1,64 \geq \varphi^*_{эмп} \geq 2,31</math> </p>
Эмпирическое значение критерия, $\varphi^*_{эмп}$	6,453		
Уровень значимости критерия, $p$	0,01		
Полученное эмпирическое значение $\varphi^*$ находится в зоне значимости. $H_0$ отвергается, принимается $H_1$			
<i>Операционально-деятельностного критерия профессиональной направленности</i>			
Значение части, когда «Есть эффект»	46,9%	67%	<p style="text-align: center;"> <math>\varphi^*_{эмп} \geq \varphi^*_{кр}</math>,  <math>1,64 \geq \varphi^*_{эмп} \geq 2,31</math> </p>
Эмпирическое значение критерия, $\varphi^*_{эмп}$	3,29		
Уровень значимости критерия, $p$	0,01		
Полученное эмпирическое значение $\varphi^*$ находится в зоне значимости. $H_0$ отвергается, принимается $H_1$			

<i>Конативного критерия профессиональной направленности</i>			
Значение части, когда «Есть эффект»	36,6%	59,4%	
Эмпирическое значение критерия, $\varphi^*$ <i>эмп</i>	3,26		
Уровень значимости критерия, $p$	0,01		
Полученное эмпирическое значение $\varphi^*$ находится в зоне значимости. $H_0$ отвергается, принимается $H_1$			
<i>Уровень профессиональной направленности (итог)</i>			
Значение части, когда «Есть эффект»	44%	69,42%	
Эмпирическое значение критерия, $\varphi^*$ <i>эмп</i>	4,084		
Уровень значимости критерия, $p$	0,01		
Полученное эмпирическое значение $\varphi^*$ находится в зоне значимости. $H_0$ отвергается, принимается $H_1$			

Проведя статистическую проверку результатов нашего исследования, можно утверждать, что разработанная нами муниципальная модель, основанная на межведомственном взаимодействии и социальном партнёрстве с работодателями региона, способствует повышению уровня профессиональной направленности у бакалавров в вузе и активизирует механизмы интеграции образования и его социальных заказчиков.

### **Выводы по второму разделу**

Проведённый нами эмпирический анализ и полученный опыт формирования профессиональной направленности бакалавров направлений подготовки «Экономика и управление» позволил выявить, что профессиональная направленность является частью общей направленности личности. Она напрямую влияет на формирование личности студента, является одной из важнейших форм социальной успешности, выражается в целях, установках, мотивах поведения, деятельности и результате карьерных ожиданий. Профессиональная

направленность помогает выпускнику быстро адаптироваться в профессии, быстро осваивать профессиональное и социальное пространство. До начала проведения эксперимента студенты второго и третьего курсов скептически относились к обучению и практике, многие не верили в свои силы, были и те, кто сомневался в правильности выбора профессии. Некоторые из них уже были разочарованы достигнутыми успехами и неоправданными ожиданиями, имели страх неудачи. Нам удалось экспериментально определить, что достаточный уровень профессиональной направленности имеют только 11–16 % будущих экономистов. Большинство студентов 43–18 % находятся на минимальном уровне сформированности профессиональной направленности.

Нами разработана и апробирована муниципальная модель формирования профессиональной направленности бакалавров (на примере направления подготовки «Экономика и управление»), способствующая активизации психологических механизмов: целеполагания в учебно-познавательной, профессиональной деятельности и рефлексии.

Проведённый эксперимент позволил нам определить:

1) структуру компонентов профессиональной направленности, которая представлена когнитивным, эмоционально-ценностным, операционально-деятельностным и конативным критериями. Мы выявили, что компоненты профессиональной направленности развиваются крайне неравномерно. Значительно быстрее развивается когнитивный компонент, несколько отстают операционно-деятельностный и эмоционально-ценностный. А наиболее инертным является конативный компонент профессиональной направленности;

2) показатели развития каждого критерия этой направленности. Показателями *когнитивного* критерия являются: сформированность представления о профессии экономиста, требования со стороны работодателей к личности соискателя вакансии, осознание своего соответствия профессиональным требованиям и знание таковых. Показателями *эмоционально-ценностного* критерия является: позитивное отношение к профессии, устойчивая потребность в саморазвитии, профессиональная мотивация, наличие убеждений в



профессиональном совершенствовании. Показателями *операционально-деятельностного* критерия является стремление студентов высказывать свою точку зрения, задавать вопросы, проявлять учебную и деятельностную активность, инициативность, коммуникативность. Он также выражается в участии в учебно-профессиональной, квази-профессиональной, исследовательской, волонтерской деятельности (Днях Карьеры, конкурсах профессионального мастерства, подготовке проектов и др.). Показателями конативного критерия является стремление студента изучить корпоративную культуру производства, норм и правил. Умение вести беседу, организовать общение, преодолевать коммуникативные барьеры, адекватно понимать собеседника;

3) уровни сформированности профессиональной направленности: (минимальный, фрагментарный, достаточный). Достаточный уровень характеризуется осознанностью студентом перспектив профессионального роста, компетентности: адекватной оценки своих возможностей. Фрагментарный уровень характеризуется не чётким представлением о профессии и работе по ней, частичным пониманием будущего профессионального пути. Минимальный уровень характеризуется отсутствием чёткого понимания роли будущей профессии в своей жизни, преобладанием негативного отношения к будущей работе, переоценкой своих возможностей и недооцениванием реальной профессиональной среды.

При реализации муниципальной модели нами были достигнуты следующие результаты:

- создана научно-производственно-образовательная площадка, сформирована полисубъектная общность (студенты, преподаватели университета, работодатели, Администрация округа, молодёжная биржа труда, Университетский округ, образовательные организации муниципалитета). Проводятся на регулярной основе Дни Профессий, Дни Карьеры, конференции, круглые столы, мастер-классы, что дало возможность обогатить знания бакалавров о профессии и получить практические навыки, обсудить вопросы непосредственно с работодателями;

- в процессе квази-профессиональной деятельности на основе производственной практики реализовано привлечение студентов к профессиональной деятельности, проектной, исследовательской, научной работе и взаимодействию с наставниками;

- у студентов в процессе творческой деятельности (участии в конкурсах профессионального мастерства, командной проектной работе, ведении переговоров, подготовке и проведении мероприятий, конференций, деловых игр, умении организовывать и договариваться с коллегами, адаптироваться к изменениям и креативно мыслить) сформированы мягкие и гибкие навыки Soft skills;

- создан Центр Карьеры студентов, который как важный структурный элемент, ориентирован на индивидуальную работу со студентами с учетом их индивидуальных особенностей, возможностей и желания. Он помогает выбрать работодателя, пройти собеседование и трудоустроиться по специальности в муниципалитете;

- в экспериментальных группах осуществляется профессиональное сопровождение студентов на всех курсах обучения в вузе, в контрольных группах обучение проходит традиционно;

- разработан и реализован элективный курс «Карьерное планирование», дополнительные темы включены в дисциплины: «Психология и педагогика», «История», «Экономическая теория». В дисциплины профессионального цикла «Информационные системы в экономике» включены занятия в Технопарке, «Бизнес-планирование на предприятии», «Основы предпринимательской деятельности» включена проектная деятельность в Коворкинге. Студентов учат составлять резюме, проходить собеседование с работодателем, строить профессиональную карьеру. Проводятся выезды на предприятия, конкурсы «Выбери меня», на лучшее резюме.

Результаты проведенного эксперимента позволяют утверждать, что выдвинутая гипотеза подтвердилась и у студентов «Экономики и управления» в экспериментальных группах сформирована профессиональная направленность на

достаточном и частично на фрагментарном уровне. Для получения более точных и достоверных научных результатов необходимо продолжать исследование с применением более развёрнутого эмпирического материала, с большим количеством участников эксперимента и общих выборок.

Полученные результаты и выводы не претендуют на исчерпывающее решение рассматриваемой нами проблемы. Мы планируем в дальнейшем продолжить изучение проблемы формирования профессиональной направленности у студентов различных специальностей используя механизмы социального партнёрства и взаимодействия с работодателями.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В быстро меняющемся современном мире перед высшим образованием стоит задача подготовить качественных и востребованных в регионе специалистов, которые смогут быстро адаптироваться в профессии, найти работу по специальности, творчески и профессионально реализоваться, обеспечивать свою семью, работать и созидать на благо нашей страны. Задача каждого образовательного учреждения состоит в том, чтобы максимально приблизить образовательный процесс к современным профессиональным реалиям. Выпускник сегодня — это быстро реагирующий, перестраивающийся человек, который должен обладать большим набором компетенций как профессиональных, так общекультурных и творческих. Он должен понимать сущность и социальную значимость своей профессии, иметь высокую мотивацию к работе, устойчивый интерес, чёткие цели и убеждения и быстро подстраиваться под требования работодателя. Добиться этого, учитывая особенности современной молодёжи, которые выросли в достатке и «тепличных» условиях не просто. Решение данной задачи напрямую зависит от созданных в вузе условий, самым значимым из которых являются условия для формирования профессиональной направленности будущих выпускников, в нашем случае - экономистов. Поэтому тема данного исследования своевременна и актуальна.

Опытно-экспериментальная работа подтвердила гипотезу о продуктивности внедрения в образовательный процесс вуза муниципальной модели формирования профессиональной направленности будущих экономистов.

Подведём итог теоретических и эмпирических результатов диссертационного исследования:

1) Выполненный нами анализ научной литературы по теме исследования, позволяет считать, что проблеме формирования профессиональной направленности у студентов вуза посвящено много научных исследований, применены различные подходы к изучению её сущности и содержания. Однако эти работы не имеют однозначного толкования данного феномена и большинство

из них устарело и не учитывает специфики современных студентов. Наибольшее распространение имеют научные доводы, позиционирующие профессиональную направленность как систему сформированных у студента устойчивых убеждений, мотивов, профессиональных целей, творческих способностей, интересов, потребностей и идеалов. В данной работе профессиональная направленность студента вуза рассматривается как целостный интегративный конструкт, включающий четыре основных компонента: когнитивный, операционально-деятельностный, эмоционально-ценностный и конативный. Профессиональная направленность в данном случае выступает движущей силой профессионального самоопределения и саморазвития.

2) Целесообразной и продуктивной формой взаимодействия с предприятиями оказалось создание научной-производственно-образовательной площадки, формирование в ее рамках полисубъектной общности, созданной на основе партнёрства и взаимодействия с работодателями и всеми заинтересованными сторонами. Элементы такого взаимодействия органично вписаны в педагогический процесс университета, направлены на стимулирование познавательной и социальной мотивации студентов, на обогащение всех структурных компонентов профессиональной направленности.

3) Муниципальная модель формирования профессиональной направленности будущих экономистов состоит из целевого, научно-методологического, содержательного, технологического, деятельностного и результативного блоков. Основана на взаимодействии преподавателей, студентов, школьников, сотрудников Центра Карьеры, предприятий и организаций муниципалитета, Администрации округа, молодежной биржи труда, центра занятости населения. Рассматривается как динамичный деятельностный и действенный механизм, который обеспечивает успешное формирование профессиональной направленности у бакалавров в процессе обучения в вузе.

4) Определение компонентов сформированности профессиональной направленности таких, как когнитивный, эмоционально-ценностный, операционально-деятельностный, конативный и ранжирование уровней студентов

достаточный, фрагментарный, минимальный обеспечивает более объективную оценку сформированности профессиональной направленности у бакалавров, их готовности к результативной профессиональной деятельности.

Применение таких подходов как полисубъектный, системный, деятельностный, аксиологический, а также ряда теорий (концепции профессионального самоопределения и развития личности, «якорной модели» профессионального развития; теории инклюзии, теории поколений и др.) позволило нам: провести анализ существующего уровня профессиональной направленности студентов, создать полисубъектную общность; выявить и реализовать социально-педагогические, организационно-технологические и психологические условия формирования профессиональной направленности бакалавров, будущих экономистов; систематизировать, проанализировать, обобщить и представить полученный опыт. Исследование подтвердило гипотезу о результативности внедрения в образовательный процесс вуза муниципальной модели формирования профессиональной направленности бакалавров (на примере направления подготовки «Экономики и управления»). На основе полученных данных, мы убедились, что методика оценки уровня профессиональной направленности бакалавров, обеспечивает валидность и мобильность её применения в образовательном процессе вуза.

В настоящее время автор продолжает работу по взаимодействию с работодателями и формированию профессиональной направленности у студентов. В 2020г. в МФЮА открылось отделение Технопарка «Наукоград», а в 2021г. была создана программа по взаимодействию с работодателями на период до 2024г. Готовятся инновационные прикладные разработки, в частности, для обоснования индивидуальных образовательных траекторий студентов уже с 1 курса обучения в университете.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская // Москва: Мысль. - 1991. - 299 с.
2. Абульханова-Славская, К. А. Типология личности и некоторые задачи психологической службы в вузе. Психологическая служба вуза: принципы, опыт работы / К. А. Абульханова-Славская, под ред. Б. Б. Коссова // Москва: Мысль, - 1993. - 33–43 с.
3. Абульханова-Славская, К. А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности. Психология формирования и развития личности / К. А. Абульханова-Славская // Москва: Мысль. - 1981. - 32 с.
4. Акбарова, З. Ш. Применение инновационных технологий, направленных на обучение конкурентоспособного практико-ориентированного специалиста / З. Ш. Акбарова // Вестник Башкирского государственного университета. - 2011, № 4, том 16. - 1424-2148 с.
5. Александров, А. И. Психологический анализ формирования профессиональной направленности личности у курсантов высших военно-политических училищ: диссертация на соиск. учен. степ. канд. психол. наук: 19.00.09 / А. И. Александров // Москва: Воен.-полит. акад. им. В. И. Ленина. - 1978.
6. Алехина, С. В., Фальковская, Л. П. Межведомственное взаимодействие как механизм развития психологической службы в образовании. Психолого-педагогические исследования (2017) [Электронный ресурс] URL: [https://www.inclusive-edu.ru/wp-content/uploads/2017/12/ppi\\_2017\\_n3\\_Alekhina\\_Falkovskaya.pdf](https://www.inclusive-edu.ru/wp-content/uploads/2017/12/ppi_2017_n3_Alekhina_Falkovskaya.pdf)
7. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. Серия «Мастера психологии» // СПб: - 2001. - 288 с.
8. Ананьина, Ю. В. Образовательная среда: развитие образовательной среды среднего профессионального образования в условиях сетевой кластерной интеграции / Ю. В. Ананьина, В. И. Блинов, И.С. Сергеев под редакцией В.И.

Блинова // Москва: ООО «Аванглион-принт». - 2012. - 152 с.

9. Анисимова, Л. Н. Учебно-воспитательная среда как инструмент формирования профессиональных компетенций студентов при подготовке к профориентационной работе со школьниками. Фундаментальные исследования / Л. Н. Анисимова, И. П. Туманова // Москва: - 2013, № 1. 104–110 с.

10. Анисимова, Т. И. Дидактические условия формирования профессионально важных качеств личности у будущих юристов в вузе: диссертация кандидата педагогических наук: 13.00.01./ Т. И. Анисимова // Казань. - 2003. - 223 с.

11. Антонова, В. Б. Психологические особенности адаптации иностранных студентов к условиям жизни и обучения в Москве / В. Б. Антонова // Москва: Вестник ЦМО МГУ. - 1998. №1.

12. Апостолов, О. П. Профессиональная ориентация в России (опыт, проблемы, перспективы) / О. П. Апостолов. // Москва. - 2011. 182 с.

13. Архангельский, С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы / С. И. Архангельский // Москва: Высшая школа. - 1980. - 368 с.

14. Асеев, В. Г. Мотивация учебной деятельности и формирование личности / В. Г. Асеев. // Москва: Просвещение. - 1976. - 375 с.

15. Асмолов, А. Г., Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А. Г. Асмолов // Москва: Смысл. Изд. центр «Академия». - 2007. - 528 с.

16. Асташова, Н. А. Концептуальные основы педагогической аксиологии / Н. А. Асташова // Москва: Педагогика. - 2002, № 8. - 8 - 12 с.

17. Афанасьев, В. Г. Человек: общество, управление, информация: опыт системного подхода / В. Г. Афанасьев // Москва: URSS. - 2013. -202 с.

18. Афонькина, Ю. А. Становление профессиональной направленности в развитии человека. / Ю. А. Афонькина // Мурманск: МГПИ. - 2001. - 180 с.

19. Бабанский, Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса: (метод. основы) / Ю. К. Бабанский // Москва: Просвещение. - 1982. - 192 с.



20. Балабанова, С. С. Проблемы создания и функционирования инфраструктуры сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи на муниципальном уровне / С. С. Балабанова // Профессиональная ориентация в современной России: задачи, содержание, технологии. Материалы II всероссийского совещания. Москва: ФИРО - 2013, №3. - 149-151 с.
21. Батышев, С. Я. Производственная педагогика / С. Я. Батышев Москва: Мысль. - 1976. – 687 с.
22. Безрукова, В. С. Основы духовной культуры. Энциклопедический словарь слов педагога. / В. С. Безрукова // Екатеринбург: Деловая книга. - 2000. - 936 с.
23. Беспалько, В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько // Москва: Педагогика - 1989. 189 с.
24. Блауберг, Н. В. Проблема целостности и системный подход / И. В. Блауберг // Москва: Эдиториал УРСС. - 1997. 448 с.
25. Блинов, В. И. Практико-ориентированное профессиональное образование / В. И. Блинов. // М: Профессиональное образование. - 2014, №11. 14-17 с.
26. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович; под ред. Д. И. Фельдштейна // Воронеж: НПО «МОДЭК». - 1995. - 349 с.
27. Божович, Л. И. Психологический анализ условий формирования личности / Л. И. Божович. Психология формирования и развития личности // Москва: Педагогика. - 1981. - 277 с.
28. Большая психологическая энциклопедия (2007 г.) [Электронный ресурс] URL: <https://psy.1sept.ru/article.php?ID=200702308> (дата обращения 25.02.2020).
29. Большой психологический словарь. // Под редакцией Мещерякова Б.Г., Зениченко В. П. / СПб: Питер. - 2003. - 323 с.
30. Бояджиева, Н. Взаимодействие на преподавателя и студента в условията на университетското образование: проблеми и перспективи. Сборник с научни доклади обсъдени на седемнадесетата международна научна конференция

/ Н. Бояджиева // Издательство: "ЕКС-ПРЕС"; "НИЦ АРТ". Том Първа книга. - 2017.

31. Братусь, Б. С. Личностные смыслы по А. Н. Леонтьеву и проблема вертикали сознания / Б. С. Братусь Традиции и перспективы деятельностного подхода в психологии: школа А. Н. Леонтьева // Москва: Смысл. -1999. - 298 с.

32. Брушлинский, А. В. О формировании психического / Психология формирования и развития личности (1981 г.) 103-125 с. [Электронный ресурс] URL: <https://www.klex.ru/cjp> (дата обращения: 16.05.2021).

33. Бугрименко, А. Г. Соотношение образа «Я» и внутренней учебной мотивации студентов: автореферат диссертации кандидата психологических наук: 19.00.07 / А. Г. Бугрименко // Москва: МГУ им. М. В. Ломоносова. - 2007. - 27 с.

34. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники / И. Вачков. // Москва: Ось – 89. - 2003. - 219 с.

35. Введение в научное исследование по педагогике / под редакцией В. И. Журавлева // Москва: Просвещение. - 1988. - 237 с.

36. Введение в педагогическую деятельность: учебно-методическое пособие для студентов 1 курса педагогического университета / составитель: Орлов А. А., Алёшина Е. В. // Тула: Тульский государственный педагогический университета им. Л. Н. Толстого. - 2007. - 60 с.

37. Вербицкий, А. А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А. А. Вербицкий, О. Г. Ларионова // Москва: Логос. - 2013. - 336 с.

38. Волошин, Д. А. Формирование профессиональной направленности студентов в образовательном пространстве проекта "Технопарк" МГТУ им. Н.Э. Баумана: автореферат диссертация кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Д. А. Волошин // Москва. - 2015.

39. Выготский, Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский // Москва: Педагогика. - 1991. - 480 с.

40. Гаврилычева, Г. Ф. Социальное партнёрство семьи и школы / Г. Ф. Гаврилычева // Москва: Начальная школа. – 2013, № 12. - 37-65 с.

41. Гектина, Г. А. Формирование профессиональной направленности студентов младших курсов в учебно-воспитательной деятельности: Диссертация кандидата педагогических наук / Г. А. Гектина // СПб. - 1994. - 136 с.
42. Герасимова, А. С. Международный форум в Сочи / Научные материалы международного форума и школы молодых ученых ИП РАН. Раздел 2. Психология российских регионов. Теория учебной мотивации в отечественной психологии (2022г.) [Электронный ресурс] URL: [www.ipras.ru/cntnt/rus/dop\\_dokume/mezhdunaro/nauchnye\\_m/razdel2\\_p/gerasimova.html](http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhdunaro/nauchnye_m/razdel2_p/gerasimova.html) (дата обращения: 10.05.2021).
43. Гинзбург, М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения / М. Р. Гинзбург // Москва: Вопросы психологии. - 1994, №3. - 43-52 с.
44. Гонеев, А. Д. Основы коррекционной педагогики: учебное пособие / А.Д. Гонеев, Н. И. Лифинцева, Н. В. Ялпаева. под ред. В. А. Сластенина // 7-е изд., перераб. Москва: Академия. - 2011.
45. Горностаева, А. Н. Формирование профессионально важных качеств личности будущих менеджеров / А. Н. Горностаева, И. Н. Горностаева // Брянск: Изд-во Брян. гос. техн. ун-та - 2003. - 134 с.
46. Граничина, О. А. Статистические методы психолого-педагогических исследований. Учебное пособие / О. А. Граничина // СПб: Издательство РГПУ им. А. И. Герцена. - 2002. - 48 с.
47. Грибоедова, Т. П. Социальное партнёрство в образовании: теория и опыт, механизмы реализации. Учебно-методическое пособие / Т. П. Грибоедова, С. И. Мешкова // Новокузнецк: ИПК. - 2008. - 144 с.
48. Гусева, Т. Н. Инклюзивное образование как путь развития и гуманизации общества. Инклюзивное образование / Т. Н. Гусева // Москва: Центр «Школьная книга». - 2010, выпуск 1. - 3-6 с.
49. Давыдов, В. В. Проблемы развивающего обучения / В. В. Давыдов // Москва: Директмедиа Паблишинг. - 2008. - 613 с.
50. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка (2022 г.)

[Электронный ресурс] URL: <https://www.slovardalja.net/word.php?wordid=18106>  
(дата обращения 11.04.2022).

51. Данченко, А. С. Направления обеспечения пространственного развития на основе концепции поликластерного производства: учебное пособие: 16+ / А. С. Данченко, Н. В. Данченко // Кисловодск: Учебный центр Магистр. - 2017. - 162 с.

52. Деркач, Т. С. Формирование профессиональной направленности студентов во внеучебной работе / Т. С. Деркач Автореферат дис. на соискание ученой степени кандидата педагогических наук // Москва: Моск. обл. пед. ин-т им. Н. К. Крупской. - 1972.

53. Дерябина, М. Государственно-частное партнерство: теория и практика / М. Дерябина // Москва: Вопросы Экономики. - 2008, №8. - 24-27 с.

54. Дерябко, С. Д. Феномен субъективизации природных объектов // С.Д. Дерябко. Автореферат диссертации доктора психол. наук // Москва. - 2002.

55. Джанерьян, С. Т. Психология профессионального самосознания / С. Т. Джанерьян; Федеральное агентство по образованию, Федеральное гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Южный федеральный университет", Фак. Психологии // Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального университета. - 2008. - 239 с.

56. Дубровина, И. В. Психологическая служба образования: научные основания, цели и средства / И. В. Дубровина // Лучшие страницы педагогической прессы. - 2002, № 4. - 72-78 с.

57. Дьяченко, М. И. Психологический словарь-справочник / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. // Минск: АСТ. - 2001. - 652 с.

58. Елманова, Т. В. Взаимодействие государственных и неправительственных организаций по укреплению здоровья населения. Учебно-методическое пособие / Т. В. Елманова, Ю. Е. Абросимова, А. Е. Рацимор Организационно-методические материалы // Москва: Издание Евросоюза. – 2007.

59. Ерин, В. В. Направленность как ведущая характеристика личности (2012 г.) [Электронный ресурс] URL:[https://superinf.ru/view\\_helpstud.php?id=2248](https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=2248)

(дата обращения 25.02.2021).

60. Жданович, А. А. Профессиональная Я-концепция в структуре целостной Я- концепции личности / А. А. Жданович. Психологические проблемы профессионализации молодёжи: сб. науч. ст. / Мозырь: УО «Мозырский гос. пед. ун-т». - 2006. 45 –50 с.

61. Жернов, В.И. Педагогические условия формирования профессиональной направленности студентов инженерных вузов / В.И. Жернов Автореферат диссертации кандидата педагогических наук: 13.00.01 // Челябинск. - 1991. - 24 с.

62. Журавлев, А. Л. Экономическое самоопределение: теория и эмпирические исследования / А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко // Москва: Ин-т психологии РАН. - 2007. - 478 с.

63. Журавлева, Г. А. Профессиональная направленность студенческой молодёжи. По материалам конкретного социологического исследования / Г. А. Журавлева. Диссертация кандидата философских наук // Ленинград. - 1981.

64. Журавлева, Н. А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе / Н. А. Журавлева // Москва: Институт психологии РАН. - 2006. - 350 с.

65. Загвязинский, В. И. Методология и методика дидактического исследования / В. И. Загвязинский // Москва: Педагогика. - 1982. - 160 с.

66. Загвязинский, В. И. Проектирование региональных образовательных систем / В. И. Загвязинский // Москва: Педагогика. - 1999, №5. - 8-14 с.

67. Захарук, Т. Социальная инклюзия в вузе (на примере деятельности Естественно-Гуманитарного Университета в г. Седльце) / Т. Захарук Наука – образование – профессия: системный личностно-развивающий подход. Сб. статей Под общ. ред. Л.М. Митиной // Москва: Перо. - 2019. - 28-33 с.

68. Зеер, Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. Организационное поведение: хрестоматия // Самара: Бахрах. - 2006. - 699–707 с.

69. Зеер, Э. Ф. Личностно-ориентированное профессиональное

образование / Э. Ф. Зеер Педагогика // Москва: Наука. – 2002, №3 . - 16-21 с.

70. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. // Москва: Academia. - 2007. - 238 с.

71. Зеер, Э. Ф. Психология профессиональных деструкций: учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Москва: Академпроект. - 2005. - 240 с.

72. Зеер, Э. Ф., Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер // Екатеринбург: Деловая книга, издание 2. - 2003. -334 с.

73. Зимняя, И. А. Педагогическая психология / И. А. Зимняя // Москва: Логос, - 2004. - 384 с.

74. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Москва: Логос. - 2003, №5. - 34-43 с.

75. Ильин, И. А. Путь к очевидности (1993 г.) [Электронный ресурс] URL: <https://azbyka.ru/fiction/put-k-ochevidnosti-ilin/> (дата обращения: 18.09.2021).

76. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин // СПб: Питер. - 2002. - 512 с.

77. Исаева, М. Поколения кризиса и подъема в теории В. Штрауса и Н. Хоува / М. Исаева Знание. Понимание. Умение // Москва: Мысль. - 2011, № 3. - 290–295 с.

78. Каганов, А. Б. формирование профессиональной направленности студентов младших курсов вуза. / А.Б. Каганов. Диссертация кандидата педагогических наук 13.00.01 // Одесса. - 1981. - 180 с.

79. Казаренков, В. И. Университетское образование: внеаудиторные занятия студентов по учебным предметам / В. И. Казаренков, Т. Б. Казаренкова // Москва: Российский университет дружбы народов. - 2014. - 167 с.

80. Катханова, Ю. Ф. Цифровая трансформация как тренд в современном образовании / Ю. Ф. Кахтанова. Монография «Современная наука, общество и образование. Актуальные вопросы, достижения и инновации» // Москва: МЦИС Наука и просвещение. - 2022. - 6-46 с.

81. Каширин, В. П., Психология и педагогика: учебное пособие для студентов вузов / В. П. Каширин, В. А. Слостёнин // Москва: Издательский центр

«Академия». - 2006. - 47 с.

82. Кирьякова, А. В. Аксиология образования. Фундаментальные исследования в педагогике. Монография. / А. В. Кирьякова. // Москва: Дом педагогики. ТПК ГОУ ОГУ. - 2008. - 512 с.

83. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов // Ростов-на-Дону: Феникс. - 1996. - 391 с.

84. Климов, Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климов // Москва: Юнити. - 1998. - 350 с.

85. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения. Учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / Е.А. Климов // Москва: ИЦ «Академия». - 2005. - 304 с.

86. Климов, Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Е. А. Климов // Москва: Знание, серия «Педагогика и психология» - 1983, №2. - 95 с.

87. Ковалев, В. И. Становление профессионализма специалиста физической культуры и спорта на этапе довузовской подготовки. / В. И. Ковалев. Диссертация кандидата педагогических наук. 13.00.04 // Москва. - 1996. - 108 с.

88. Коган, М. С. Человеческая деятельность. / М. С. Коган // Москва: Народное образование. - 1974.

89. Колденков, А. Г. Анализ факторов формирования профессиональной направленности студентов технического вуза. / А. Г. Колденков. // Ленинград: Вестник ЛГУ. - 1977. № 5.

90. Кон, И. С. В поисках себя. Личность и её самосознание / И. С. Кон. // Москва: Политиздат. - 1984. - 336 с.

91. Кон, И. С. Психология ранней юности / И. С. Кон. // Москва: Просвещение. - 1989. - 256 с.

92. Краевский, В. В. Общие основы педагогики: учебник для студентов высших учебных заведений / В. В. Краевский // Москва: Академия. - 2003. - 254 с.

93. Краевский, В. В. Воспитание или образование? / В. В. Краевский // Москва: Педагогика. - 2001. №3. - 4-8 с.

94. Краткий психологический словарь / под редакцией Л. А. Карпенко, А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского // Москва: Просвещение. - 1998. - 431 с.
95. Кузьмина, Н. В. Методы исследования педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина // Ленинград: Издательство ЛГУ. - 1970. - 114 с.
96. Кузьмина, Н. В. Методы системного педагогического исследования / Учебное пособие под редакцией Н. В. Кузьминой // Москва: Народное образование. - 2002. - 208 с.
97. Кузьмина, Н. В. Проблемы профессиональной подготовки специалистов в вузах / Н. В. Кузьмина // Ленинград: ЛГУ. - 1970. - 57-67 с.
98. Куликова, И. А. Социальное партнерство как фактор трансформации социально-трудовых отношений: Регионально-отраслевой аспект; на материалах оборонно-промышленного комплекса Московской области / И. А. Куликова. Диссертация кандидата социологических наук: 22.00.03 // Москва. - 2000.
99. Лебедева, Н. М. Инклюзивные и эксклюзивные идентичности представителей разных народов России: роль базовых ценностей / Н. М. Лебедева Межкультурный и межрелигиозный диалог в российских регионах / Тюмень: Тюменский индустриальный университет. - 2022. Гл. 4. - 49-66 с.
100. Левитов, Н. Д. Психотехника и профессиональная пригодность: проблемы и методы / Н. Д. Левитов // Москва: Просвещение. - 1964. - 264 с.
101. Левтерова, Д. Стили обучения в инклюзивном образовании / Наука – образование – профессия: системный личностно-развивающий подход. Сборник статей. Под общ. ред. Л. М. Митиной // Москва: Перо. - 2019. - 39-42 с.
102. Леонтьев, А. Н. Деятельность, сознание, личность. / А. Н. Леонтьев // Москва: Политиздат. - 1975.
103. Леонтьев, В. Г. Адаптация человека к новой деятельности как условие формирования профессиональной направленности. / В. Г. Леонтьев, А. Н. Жмыриков. Сборник научных трудов // Новосибирск: Наука. - 1982. - 6-26 с.
104. Леонтьев, Д. А. Профессиональное самоопределение как построение образа возможного будущего / Д. А. Леонтьев, Е. В. Шелобанов // Москва:



Вопросы психологии. - 2001. № 1.

105. Леонтьев, Д. А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени / Д. А. Леонтьев // Москва: Психологическое обозрение. - 1998. № 1. - 13–25 с.

106. Ломов, Б. Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии / Б. Ф. Ломов // Москва: Педагогика. - 1991. - 295 с.

107. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. / Б. Ф. Ломов // Москва: Наука. - 1984. - 310-324 с.

108. Ломов, С. П. Перспективы развития высшего педагогического образования в России: тенденции и риски / С. П. Ломов, А. В. Лейфа, А. Д. Плутенко // Москва: Вестник Московского государственного областного университета. Серия Педагогика. - 2015, №1. - 115-119 с.

109. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова // Москва: Знание. - 1996. - 308 с.

110. Маркова, А. К. Формирование мотивации учения / А. К. Маркова // Москва: Просвещение. - 1990. - 192 с.

111. Маслоу, А. Дальние пределы человеческой психики / А. Маслоу, пер. с англ. А. М. Татлыбаевой; науч. ред., вступ. статья и комментарий Н. Н. Акулиной. // СПб: Евразия. - 1999. - 430 с.

112. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. // СПб: Питер. - 2008. - 352 с.

113. Мерлин, В. С. Лекции по психологии мотивов человека / В. С. Мерлин // Пермь. – 1971. - 124 с.

114. Мерлин, В. С. Очерк психологии личности. / В. С. Мерлин // Пермь. - 1959. - 173 с.

115. Методы системного педагогического исследования: учебное пособие / под ред. Н. В. Кузьминой // Москва: Народное образование. - 2002. - 234 с.

116. Митина, Л. М. Личностно-профессиональное развитие субъектов образовательного пространства вуза: методология, теория и практика / Л. М. Митина. Материалы конференции «Педагогическая среда университета как

пространство профессионально-личностного развития будущего специалиста // СПб: Китеп. - 2011. - 121 -134 с.

117. Митина, Л. М. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / Л. М. Митина // Москва: Академия. - 2005. - 335 с.

118. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина // Москва: Флинта. - 2002. - 182 с.

119. Митчелл, Д. «Эффективные педагогические технологии специального и инклюзивного образования. Использование научно-обоснованных стратегий обучения в инклюзивном образовательном пространстве (2008) [Электронный ресурс] URL: [https://centerprof38.ru/sites/default/files/one\\_click/mitchel\\_tehnologii.pdf](https://centerprof38.ru/sites/default/files/one_click/mitchel_tehnologii.pdf) (дата обращения: 18.04.2021).

120. Михайлов, В. В. Актуальные проблемы преподавания иностранного языка в техническом вузе. Формирование мотивации. (2022 г.) - 14-19 с. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-prepodavaniya-inostrannogo-yazyka-v-tehnicheskom-vuze-formirovanie-motivatsii/viewer> (дата обращения: 24.04.2022).

121. Моливанов, Н. Н. Теория и практика формирования в системе непрерывного образования профессионально важных качеств инженера как субъекта инновационной деятельности: диссертация доктора педагогических наук / Н. Н. Моливанов // Казань. - 2005. - 370 с.

122. Монахов, В. М. Введение в теорию педагогических технологий: доклад на заседании отделения философии образования и теоретической педагогики Российской академии образования / В. М. Монахов // Москва: Школьные технологии. - 2005, №3. - 683 с.

123. Муравьев, Г. В. Комплексное сопровождение формирования профессиональной направленности курсантов в условиях морского вуза: автореферат диссертации канд. пед. наук: 13.00.08 / Г. В. Муравьев // Новгород. - 2018. - 24 с.

124. Мухина, Т.Г., Направления развития инновационных образовательных технологий в региональном вузе / Т. Г. Мухина, О. В. Никулина // Приволжский

научный журнал. - 2014. №2. - 227-234 с.

125. Мясищев, В. Н. Структура личности и отношение человека к действительности / В. Н. Мясищев. Психология личности: тексты под ред.: Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря // Москва: Институт практической психологии. - 1994. - 362 с.

126. Мясищев, В. Н. Психология отношений, под ред. А. А. Бодалева / В. Н. Мясищев // Москва: Институт практической психологии. - 1995. - 356 с.

127. Неймарк, М. С., Сопоставление различных экспериментальных методик по выявлению направленности личности. / М. С. Неймарк, В. Э. Чудновский. Изучение мотивации поведения деятельности детей и подростков // Москва: Педагогика. - 1972, №1. - 67-74 с.

128. Немировский, В. Г. Факторы формирования социально-профессиональной направленности молодежи / В. Г. Немировский, автореферат диссертации кандидата философских наук // Ленинград. - 1980. - 17 с.

129. Никандров, Н. Д. Ценности как основа целей воспитания / Н. Д. Никандров // Москва: Педагогика. - 1998. № 8. - 34–37 с.

130. Никандров, Н. Д. Компетентностный подход в теории и практике профессионального образования. / Н. Д. Никандров. Профессиональное образование // Москва: Столица. - 2012. №10.

131. Новиков, А. М. Основания педагогики. Пособие для авторов (2010 г.) [Электронный ресурс] URL:<http://www.methodolog.ru/books/op.pdf> (дата обращения: 21.02.2021).

132. Новиков, А. М. Воспитание: что воспитывается в обучающемся? / А. М. Новиков // Журнал Специалист. - 2010, №8.

133. Новиков. А. М. Педагогика. Словарь основных понятий / Новиков А. М. // Москва: РАО ИТИИП. - 2013. 120-126 с.

134. Новиков, В. Г. Региональное управление образованием как система: опыт, проблемы, перспективы / В. Г. Новиков. // Москва: Вестник РУДН, серия: социология. - 2004. №6. - 212-219 с.

135. Новиков, Д. А. Статистические методы в педагогических

исследованиях (типовые случаи) / Д. А. Новиков // Москва: Пресс. - 2004. - 66 с.

136. Новиков, Н. П. Среднее профессиональное образование и занятость: проблемы взаимодействия и партнёрства / П. Н. Новиков. Профессиональное образование и формирование личности специалиста // Москва: ИПР СПО. - 2002. - 93-96 с.

137. Ожегов, С. И. Словарь русского языка: 70000 слов / С. И. Ожегов; под ред. Н. Ю. Шведовой. 23-е изд., испр. // Москва: Русский язык. -1990. - 317 с.

138. Орлов, А. А. Мониторинг инновационных процессов в образовании. / А. А. Орлов // Москва: Педагогика. - 1996. № 3. - 9-15 с.

139. Осницкий, А. К. Психология самостоятельности: методы исследования и диагностики / А. К. Осницкий // Нальчик: Эль-Фа. - 1996. - 124 с.

140. Осницкий, А. К., Субъектность в развитии способностей / А. К. Осницкий, М. К. Кабардов. Человек, субъект, личность в современной психологии // Москва: Мысль. - 2013. - 599 с.

141. Основы педагогики и психологии высшей школы / под ред. А. Петровского // Москва: Издательство Московского университета. - 1986. - 304 с.

142. Панов, В.И. Экологическая психология. Опыт построения методологии / В.И. Панов // Москва: Наука. - 2004. - 197 с.

143. Педагогический энциклопедический словарь. Золотой фонд энциклопедических словарей. Под редакцией Б. М. Бим - Бад / Москва: Большая Российская энциклопедия. - 2009. - 319 с.

144. Петрова, Г. А. Профессиональная компетенция учителя: содержание, структура / Г. А. Петрова // Москва: Юрайт. - 2014. – 312 с.

145. Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский // Москва: Издательство политической литературы. - 1982. - 286 с.

146. Петровский, А. В., Индивид и его потребность «быть личностью» / А.В. Петровский, В. А. Петровский. Вопросы философии // Москва: Политическая литература. - 1982. №3. - 44 -53 с.

147. Печников, А. Н., Прензов, А. В. Подход к оценке сформированности специальных компетенций / А. Н. Печников, А. В. Прензов // Москва:

Образование и наука. - 2017. № 5. - 28–54 с.

148. Платонов, К. К. Краткий словарь системы психологических понятий: учебное пособие / К. К. Платонов. // Москва: Высшая школа. - 1981. - 175 с.

149. Платонов, К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов // Москва: Наука. - 1986. - 254 с.

150. Поляков, В. А. Технология карьеры: практическое руководство / В. А. Поляков // Москва: Дело. ЛТД. - 1995. - 128 с.

151. Полянская, Е. Н. Карьерные ориентации современной российской молодёжи / Е. Н. Полянская. Современные проблемы науки и образования // Москва. - 2014. № 2. – 589 - 590 с.

152. Пономарев, А.В. Профессиональное образование и социальное партнёрство в работе с молодёжью: монография / А. В. Пономарев и др.; под общей редакцией А.В. Пономарева, Н.В. Поповой //Москва: Юрайт.- 2023. - 253 с.

153. Пряжников, Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников // Москва: Институт практической психологии. - 1996. - 256 с.

154. Пряжников, Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников // Москва: Институт практической психологии. – М: Академия. – 2008. – 318 с.

155. Пряжников, Н. С. Уровневый подход к оценке эффективности профессиональной ориентации в современной России: задачи, содержание, технологии: Материалы III Всероссийской конференции // Н.С. Пряжников // Москва: ФИРО. - 2015. Выпуск IV. - 32-35 с.

156. Пряжникова, Е. Ю. Социально-психологическое сопровождение процесса адаптации детей-мигрантов в условиях образовательного учреждения / Е. Ю. Пряжникова. Монография // Славянск-на-Кубани: СГПИ. - 2009. - 128 с.

157. Пустовалова, Е. И. Профессионально значимые качества специалиста: проблема компетенции / Е. И. Пустовалова. Современные проблемы безопасности жизнедеятельности: теория и практика: материалы II международной научно-практической конференции // Казань: ГУ «Научный центр безопасности

жизнедеятельности». - 2012. – 470-473 с.

158. Рабина, Е. И. Формирование самоорганизованной во времени личности студента в образовательном процессе вуза: диссертация кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Е. И. Рабина // Тольятти: Тольяттинский государственный университет. - 2014. - 188 с.

159. Равен, Д. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен, пер. с англ. // Москва: Кочито Центр. - 2002. - 396 с.

160. Равкин, З. И. Все начинается с учителя. Хрестоматия по истории педагогики / З. И. Равкин // Москва: Мысль. - 1984. - 312 с.

161. Реан, А. А., Социальная педагогическая психология. / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский // СПб.: Питер. - 2000. - 416 с.

162. Резник, С. Д. Формирование и развитие управленческого потенциала общеобразовательной организации: монография / С. Д. Резник, Е. Р. Емельянова, З. М. Рыбалкина // Москва: ИНФРА-М. - 2015. - 163 с.

163. Реморенко, И. М. Социальное партнёрство в образовании: понятие и деятельность / И. М. Реморенко. Новый город: образование для изменения качества жизни // Москва: Юрорск. - 2003. - 37-44 с.

164. Роджерс, К. Клиенто-центрированная терапия / К. Роджерс // Москва: Мысль. - 1997. – 558 с.

165. Роджерс, К. Свобода учиться / К. Роджерс, Д. М. Фрейберг // Москва: Смысл. - 2002. - 527 с.

166. Родичев, Н. Ф. Магистраль или расходящиеся тропки? / Н. Ф. Родичев // Москва: Учительская газета. - 2012, № 39. - 12 с.

167. Родичев, Н.Ф. Обоснование концепции педагогической поддержки профессионального самоопределения школьников / Н. Ф. Родичев. // Москва: Новые ценности образования. - 2006, №2. - 234-251 с.

168. Родичев, Н.Ф. Поляризация воздействующих и помогающих отношений - тенденция развития профессиональной ориентации. Настоящее и будущее профессиональной ориентации учащейся молодёжи: теория и практика. /

Н. Ф. Родичев. Сборник научных статей под редакцией Чистяковой С. Н. // СПб.: ФГНУ ИПО ОВ РАО. – 2012. - 28-31 с.

169. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. // СПб: Питер. - 1999. - 705 с.

170. Рубинштейн, С. Л. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. // Москва: Наука. - 1997. - 191 с.

171. Рудик, П. А. Мотивы поведения деятельности / П. А. Рудик // Москва: Физкультура и спорт. - 1988. - 134 с.

172. Сазонов, А. Д. Профессиональная ориентация учащихся / А. Д. Сазонов / Москва: Просвещение. - 1989. - 223 с.

173. Святышева, Л. В. Основные направления модернизации образовательной среды ГОУ НПО «Профессиональное училище № 38» / Л. В. Святышева // Москва: Источник. - 2007. № 7. - 10-12 с.

174. Сейтешев, А. П. Профессиональная направленность личности (Теория и практика воспитания) / А. П. Сейтешев. Монография // Алма-Ата: Наука Каз. ССРСР. - 1990. - 246 с.

175. Селевко, Г. К. Педагогические компетенции и компетентность / Г. К. Селевко. Сельская школа. - 2004. №3.

176. Сергеев, И. С. Как организовать проектную деятельность учащихся: Практическое пособие для работников общеобразовательных учреждений / И. С. Сергеев // Москва: Аркти. - 2004. - 4 с.

177. Сергеев, И. С., Педагогика 2.0. Организация учебной деятельности студентов. / И. С. Сергеев и др. // Москва: РАНХиГС. - 2021г.

178. Сериков, В. В. Личностно-ориентированное образование: от теории к региональной системе / В. В. Сериков Личностный подход в образовании: от концепции к технологии и опыту: Тезисы доклада городской научно-практической конференции // Волгоград: Перемена. - 1998. - 3-11 с.

179. Сериков, В. В. Педагогическое исследование: в поисках путей повышения качества / В. В. Сериков // Екатеринбург: Образование и наука. - 2015. №7. - 4-24 с.

180. Сериков, В. В. Развитие личности в образовательном процессе. Монография / В. В. Сериков // Москва: Логос. - 2012. - 448 с.

181. Слостёнин, В. А. Введение в педагогическую аксиологию / В. А. Слостёнин, Г. И. Чижакова // Москва: Академия. - 2005. - 192 с.

182. Слостёнин, В. А. Ценностные ориентации и профессиональное самосознание учителя / В. А. Слостёнин. Тезисы докладов и выступлений на XVI сессии научного Совета по проблемам истории образования и педагогической науки // Москва. - 1995. Т. 1, ч. 1, 2. - 154–162 с.

183. Слостёнин, В. А. Идея комплексного подхода к воспитанию и подготовка учителя / В. А. Слостёнин. Формирование личности учителя в системе высшего педагогического образования // Москва: МГПИ им. Ленина. - 1979. - 11 с.

184. Слободчиков, В. И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев // Москва: Школа-Пресс. - 1995. - 384 с.

185. Словарь практического психолога. Автор Головин С. Ю. / Минск: Харвест. - 1998. - 554 с.

186. Словарь терминов по общей и социальной педагогике / под редакцией А. В. Воронина // Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ УПИ. - 2006. - 135 с.

187. Словарь-справочник по педагогической психологии / Под редакцией М.В. Гамезо, А.В. Степаносова, Л.М. Хализева (2001 г.) [Электронный ресурс] URL:<http://med.niv.ru/doc/dictionary/pedagogical-psychology/fc/slovar-205.htm#zag-180> (дата обращения: 23.05.2021).

188. Смирнов, С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / С. Д. Смирнов. Изд. 2-е, перераб. // Москва: Академия. - 2005. - 400 с.

189. Степанов, Е. Н. Педагогу о современных подходах и концепциях воспитания / Е. Н. Степанов, Л. М. Лузина. // Москва: Сфера. - 2004. - 160 с.

190. Столяренко, А. М. Психология и педагогика: учебник для студентов высших учебных заведений / А. М. Столяренко. 3-е изд., доп. // Москва: Юнити-Дана. - 2015. - 543 с.



191. Толковый словарь психиатрических терминов. Блейхер В. М., Крук И. В. / Воронеж: НПО Модек. - 1995. - 540 с.

192. Троцук, И. В. Ценностные ориентации и социальное самочувствие студенчества: результаты исследовательского проекта. / Н. П. Нарбут Н. П., Троцук И. В. Монография // Москва: РУДН. - 2017. - 400 с.

193. Тулеева, Ч. С. Сущность слога в фонетико-фонологической системе языков. *Universum: филология и искусствоведение* (2017 г. № 3 (37)) [Электронный ресурс] URL: <https://7universum.com/ru/philology/archive/item/4460> (дата обращения: 15.03.2023).

194. Уитмор, Дж. Коучинг высокой эффективности: пер. с англ. / Дж. Уитмор // Москва: Международная Академия корпоративного управления и бизнеса. - 2005. - 168 с.

195. Усманов, В. В. Самостоятельная работа студент: организация и управление в процессе профессионального обучения: монография / В. В. Усманов. Федеральное агентство по образованию // Ульяновск: Ульяновский гос. технический ун-т. - 2006.

196. Федотенко, И. Л. Формирование профессиональной направленности бакалавров экономики в университете на основе эффективного взаимодействия с работодателями / И. Л. Федотенко, М. Г. Новикова. Учёные записки: электронный научный журнал Курского государственного университета // Курск. - 2020. № 2 (54). - 130–134 с.

197. Федотенко, И. Л. Риски образовательной среды университета в контексте теории поколений. / И. Л. Федотенко Материалы XVI международной научно-практической конференции «Межпоколенческие отношения: современный дискурс и стратегические выборы в психолого-педагогической науке и практики // Москва: 08-10 июля 2020. - 78-82 с.

198. Федотенко И. Л., Тимохина А. В. Исследование рисков профессиональной направленности студентов в образовательном процессе университета // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2020. - № 11 (ноябрь). - 53-65 с. [Электронный ресурс] URL: <http://e->

[koncept.ru/2020/201081.htm](http://koncept.ru/2020/201081.htm) (дата обращения 15.03.2023).

199. Федотова, Г. А. Творческое саморазвитие учителя в сельском социуме как педагогическая проблема: диссертация доктора педагогических наук, 13.00.08 / Г. А. Федотова // Великий Новгород. - 2004 г.

200. Фельдштейн, Д. И. Психология развивающейся личности // Д. И. Фельдштейн // Москва: Мысль. - 1996. - 192 с.

201. Филиппов, Ф. Р. Социальная ориентация и жизненные планы молодёжи / Ф. Р. Филиппов // Молодёжь: интересы, стремления, идеалы. Москва. - 1969. – 226-244 с.

202. Фортыгина, С. Н. Об актуальности применения образовательных онлайн-платформ в начальной школе / С. Н. Фортыгина. Информационные технологии. Проблемы и решения // Челябинск. - 2019. № 1 (6). - 204-208 с.

203. Фортыгина, С. Н. Информационно-образовательная среда как средство формирования проектировочной компетенции у будущих учителей начальных классов: монография / С. Н. Фортыгина. Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет // Челябинск: Южно-Уральский научный центр РАО. - 2021. - 205 с.

204. Фридман, Л. М. Психология воспитания. Книга для всех, кто любит детей. / Л. М. Фридман // Москва: Педагогика. - 1999. - 203 с.

205. Фридман, Л. М. Наглядность и моделирование в обучении. / Л. М. Фридман // Москва: Педагогика. - 1984. – 80 с.

206. Фукуяма, С. Идентичность: стремление к признанию и политика неприятия / С. Фукуяма, Ф. Фукуяма, пер. с англ. // Москва. - 2019. – 198 с.

207. Хворостов, Д. А. Формирование профессиональных компетенций у студентов направлений подготовки «дизайн» в ходе освоения проектных технологий / Д.А. Хворостов // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). - 2014. № 2 (41). Том 1. 66 - 72 с.

208. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен // Москва: Смысл. - 2003. - 860 с.

209. Хуторской, А. В. Технология проектирования ключевых и

предметных компетенций. Интернет-журнал "Эйдос" (2002) [Электронный ресурс] URL:<http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm> (дата обращения: 15.8.2022).

210. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования. / А. В. Хуторской // Москва: Народное образование - 2003. №2. - 52 с.

211. Царев, С. А. Субъектность студента и ее формирование как педагогическая проблема / С. А. Царёв. Современные исследования социальных проблем. Электронный научный журнал // Москва. - 2015, №1(45).

212. Цариценцева, О. П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг: монография / О. П. Цариценцева // Оренбург: Изд-во РИО ОУНБ им. Н. К. Крупской. - 2009. - 186 с.

213. Чиркова, Т. И. Психологическая служба вуза: стратегические иллюзии и реальные возможности / Т. И. Чиркова // Приволжский научный журнал. - 2007. № 2. - 141–148 с.

214. Чистяков, Н. Н. Учителю труда о профессиональной ориентации учащихся / Н. Н. Чистяков, Т. А. Буянова, Н. Э. Касаткина, под ред. Н. Н. Чистякова // Москва: Просвещение. - 1982. - 175 с.

215. Чистякова, С. Н. От учёбы к профессиональной карьере: учеб. пособие / С. Н. Чистякова, Н. Ф Родичев // Москва: Издательский центр Академия. - 2012. – 169 с.

216. Чистякова, С. Н. Педагогическая поддержка готовности учащейся молодёжи к профессиональному самоопределению «Современные формы и методы» / С. Н. Чистякова // Москва: Издательский центр «Академия». - 2014. – 1,2 п.л.

217. Чуркин, С. Д. Профессиональная направленность и карьерные ориентации студентов различных факультетов / Чуркин С. Д., Дубовицкая Т. Д., Маслов Е. Б. // Современные проблемы науки и образования. - 2012. № 2. -377-377.

218. Шабанова, О. П. Самостоятельность в учебной деятельности студента как компонент достижения высокого уровня готовности к будущей профессии. Преподаватель 21 века / О. П. Шабанова, Е. И. Козина, А. А. Рывлина, // - 2021.

№3. - 55-62 с.

219. Шагдурова, Л. Д. Профессиональная направленность личности / Л. Д. Шагдурова; Т. Л. Миронова // Улан-Удэ: Бурятский государственный университет. - 2013. - 170 с.

220. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека / В.Д. Шадриков // Москва: Логос. - 1996. - 320 с.

221. Шахова, В. А. Мотивация трудовой деятельности / В. А. Шахова, С. А. Шапиро // Москва: Альфа-Пресс. - 2006. - 332 с.

222. Шевелева, Д. Е. Теория, состояние и практика инклюзивного образования в России и за рубежом: общее и различное/ Д. Е. Шевелева// Педагогика и психология образования. - 2019. № 2. - 31 - 43 с.

223. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака // СПб: Питер. - 2002. - 336 с.

224. Шиянов, Е. Н. Теоретические основы гуманизации педагогического процесса: автореферат диссертации доктора педагогических наук: 13.00.01 / Е. Н. Шиянов // Москва. - 1991. - 33 с.

225. Шнейдер, Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учеб. пособие / Л. Б. Шнейдер // Воронеж: НПО «МОДЭК». - 2004. - 600 с.

226. Шумилина, Н. С. К вопросу об инклюзивном образовании в вузе / Н.С. Шумилина, В.А. Трипкош, А. Г. Матвеев. Актуальные проблемы экономической деятельности и образования в современных условиях: сб. науч. тр. Тринадцатой Междунар. науч.-практ. конф., 25 апр. 2018 г., // Оренбург: М-во образования и науки Российской Федерации, Оренбург. фил. федер. гос. бюджет. образоват. учреждения высш. образования "Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова"; отв. ред. Ю. Г. Мишучкова. - 2018. - 135-141 с.

227. Щеглова, А. В. Тип личности D, стресс-реактивность и вегетативный баланс у здоровых лиц молодого возраста: гендерные и этнические особенности / А. Н. Сумин, И.Ю. Прокашко, А. В. Щеглова // Кемерово: журнал Артериальная гипертензия. - 2020, 26 (6); - 665–675 с.

228. Щербакова, О. И. Психология конфликтологической культуры

личности специалиста: формирование в контекстной образовательной среде, автореферат доктора психол. Наук / О. И. Щербакова // Москва: - 2011.

229. Эльконин, Б. Д. Образовательное пространство как пространство развития / И. Д. Фрумин, Б.Д. Эльконин. Вопросы психологии // Москва: - 1993. №1. - 24 с.

230. Энциклопедический словарь (педагогика) под ред. Б.В. Гнеденко // Москва: Педагогика Пресс. - 1990. - 527 с.

231. Юдин, Э. Г. Методология науки. Системность. Деятельность / Э. Г. Юдин // Москва: Эдиториал УРСС. - 1997. – 444 с.

232. Ядов, В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / В. А. Ядов. // Ленинград: Наука. - 1979. - 264 с.

233. Ядов, В. А. Социальная идентификация в кризисном обществе / В. А. Ядов // Социологический журнал. - 1994. № 1. – 35-52 с.

234. Якобсон, П. М. Психология чувств и мотиваций: избр. психол. труды / П. М. Якобсон // Воронеж: Институт практической психологии. -1998. - 304 с.

235. Якунин, В. И. Постиндустриализм: опыт критического анализа. Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз / В. И. Якунин // Москва: Мысль. - 2012. №2. - 18-30 с.

236. Bulle, N. “Student's activity and development: Disentangling secondary issues, from the heart of the matter” / N. Bulle // France Educational Research Review, № 27, - 2019. p. 56 -70.

237. Herzberg, F. The Motivation to Work / F. Herzberg, B. Mauser, B. Snyderman // N. Y.: Wiley, - 1959. - p. 157.

238. Ginzberg, E. and others. Occupational Choice: An approach to a General Theory / E. Ginzberg // N.Y.: Columbia University Press, - 1951.

239. Ginzberg E. Toward a theory of occupational choice / E. Ginzberg // Occupations. - 1952.

240. Hiroto, D. S. Locus of control and learned helplessness / D.S. Hiroto // Journal of Experimental Psychology. - 1974. N102 (2). - p.187-193.

241. Holland, J. L. Exploration of A Theory of Vocational Choice Part II: Self-

Descriptions and Vocational Preferences / J. L. Holland // Vocational Guidance Quarterly, Volume 12. Issue 1. - 1963, p. 17-24.

242. Moon, J. The Module & Programme Development Handbook. A Practical Guide to Linking Levels, Learning Out-comes & Assessment / J. Moon // Kogan Page Limited, London. - 2002. - p. 193.

243. Seligman, M.E.P. Depression and learned helplessness. In R.J. Friedman & M.M. Katz (Eds.), The psychology of depression: Contemporary theory and research Текст. / M.E.P. Seligman // Washington, DC: Winstton, - 1974. - p. 83 - 113.

244. Spurk, D. et al. "Latent profile analysis: A review and "how to" guide of its application within vocational behavior research" / D. Spurk // Journal of Vocational Behavior, vol. 120. - 2020.

245. Super, D. E. The psychology of careers / Super D. E. // N.Y.: Harper & Brothers. - 1957.

246. Super, D. E. Vocational Development: A Framework of Research / Super D. E. //- N. Y., 1957. p. 185 -190.

247. Super, D. E. Vocational Development: A Framework of Research / Super D. E. //N.Y.: College Bureau of Publications. - 1957. - 453 p. 2.

248. Holland, J. L. Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. American Psychologist / J. L. Holland // N.Y. - 1996. - № 51 (4). p. 397–406.

249. Wilber, K. The atman project / Wilber K. // Illinois: Quest. -1980. p. 18-25.

# **ПРИЛОЖЕНИЯ**

## Анкета для работодателей

11. Оцените уровень профессиональных компетенций выпускников МФЮА. (отметьте одну цифру по каждой строке)

	Отличный	Хороший	Удовлетворительный	Неудовлетворительный	Затрудняюсь ответить
1. Уровень профессиональной общеобразовательной подготовки	1	2	3	4	5
2. Уровень практических знаний, умений	1	2	3	4	5
3. Способность работать в коллективе, команде	1	2	3	4	5
4. Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	1	2	3	4	5
5. Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	1	2	3	4	5
6. Способности к управлению персоналом	1	2	3	4	5
7. Готовность и способность к дальнейшему обучению	1	2	3	4	5
8. Способность воспринимать новую информацию, развивать новые идеи	1	2	3	4	5
9. Эрудированность, общая культура	1	2	3	4	5
10. Осведомленность в смежных областях полученной специальности	1	2	3	4	5
11. Владение иностранным языком	1	2	3	4	5
12. Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ	1	2	3	4	5

12. Будем признательны Вам за предложения по совершенствованию деятельности нашего университета: \_\_\_\_\_

13. Полное название предприятия (организации): \_\_\_\_\_

14. Адрес, телефон, e-mail предприятия (организации) Телефон \_\_\_\_\_

Благодарим за участия в опросе!

### АНКЕТА РАБОТОДАТЕЛЯ

1. Вы, в целом, отдасте предпочтение при приеме на работу...

1. Молодым специалистам, пусть с малым опытом или вообще без опыта работы.
2. Специалистам с уже имеющимся приличным опытом работы.
3. По-разному, нет четкой системы

2. В сотрудниках каких специальностей вы испытываете недостаток? (укажите) \_\_\_\_\_

3. Сложно ли Вам, как руководителю, работодателю, подобрать себе сотрудников?

1. Да, крайне сложно найти сотрудников соответствующей квалификации.
2. Умеренно сложно.
3. Не сложно. Специалистов необходимой мне квалификации много.

4. Является ли гарантом качества образовательных услуг вуза... (отметьте одну цифру по каждой строке)

	Да	Скорее Да, чем Нет	Скорее Нет, чем Да	Нет	Затрудняюсь ответить
1. Государственная аккредитация вуза	1	2	3	4	5
2. Общественно-профессиональная аккредитация вуза	1	2	3	4	5
3. Общественно-профессиональная аккредитация образовательной программы	1	2	3	4	5
4. Уровень профессорско-преподавательского состава вуза	1	2	3	4	5
5. Материально-техническая база и информационное обеспечение учебного процесса в вузе	1	2	3	4	5
6. Внутривузовская система гарантий качества подготовки выпускников	1	2	3	4	5
7. Научно-методический уровень программ обучения и оценки	1	2	3	4	5



5. Какие знания, умения важны именно для Вас (работодателя, руководителя) при приеме на работу сотрудника? (отметьте одну цифру по каждой строке):

	Отличный	Хороший	Удовлетворительный	Неудовлетворительный	Затрудняюсь ответить
1. Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	1	2	3	4	5
2. Уровень практических знаний, умений	1	2	3	4	5
3. Способность работать в коллективе, команде	1	2	3	4	5
4. Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	1	2	3	4	5
5. Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	1	2	3	4	5
6. Способности к управлению персоналом	1	2	3	4	5
7. Готовность и способность к дальнейшему обучению	1	2	3	4	5
8. Способность воспринимать новую информацию, развивать новые идеи	1	2	3	4	5
9. Эрудированность, общая культура	1	2	3	4	5
10. Осведомленность в смежных областях полученной специальности	1	2	3	4	5
11. Владение иностранным языком	1	2	3	4	5
12. Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ	1	2	3	4	5
13. Другое	1	2	3	4	5

6. Хотели бы Вы, чтобы выпускники проходили практику на вашем предприятии (организации)?

- 1. Да
- 2. Нет

7. Готовы ли Вы к сотрудничеству с учебными заведениями, участво в Дне карьеры и др. мероприятиях

- 1. Скорее всего Да
- 2. Скорее всего Нет
- 3. Затрудняюсь ответить

8. Если Да, то как Вы бы отнеслись к созданию на Вашем предприятии базовой кафедры

- 1. Скорее всего Да
- 2. Скорее всего Нет
- 3. Затрудняюсь ответить

9. Работают ли выпускники МФЮА на Вашем предприятии (организации)?

- 1. Да, работают
- 2. Нет, не работают
- 3. Затрудняюсь ответить

10. Как изменилось за последние 5-7 лет качество подготовки выпускников МФЮА?

- 1. Значительно улучшилось.
- 2. Скорее улучшилось, но незначительно.
- 3. Не заметили изменений.
- 4. Скорее ухудшилось, но не значительно.
- 5. Значительно ухудшилось.
- 6. Затрудняюсь ответить (мы не так часто/давно берем на работу выпускников МФЮА).

11. Доверяете ли Вы диплому и оценкам, получаемым выпускниками МФЮА?

- 1. Да, вполне.
- 2. Не вполне, но обычно те, кто хорошо учился - также хорошо и работают.
- 3. Совершенно нет зависимости между оценками, полученными в вузе и качеством работы сотрудника в организации.

**Программа для проведения тестирования Vortex 10 - программа обработки и анализа социологической и маркетинговой информации**

**Программа «VORTEX» предназначена для:**

- разработки инструментария сбора данных (анкеты, бланка интервью, теста и т.п.) с возможностью публикации в форматах Microsoft Word, Html и др.;
- ввода первичной информации, собранной в ходе прикладного исследования;
- обработки и анализа этой информации;
- представления полученных результатов анализа в виде таблиц, текстов, графиков и диаграмм с возможностью их переноса в форматы Html, Word, Excel и др.

**Vortex в учебном процессе:** на базе программы возможно обучение студентов специальностей социология, политология, маркетинг, менеджмент, социальная работа и др. Опыт использования 10 версии программы - посмотрите, какие организации используют программу Vortex.

**Области применения:** любые исследования связанные с опросами населения, сотрудников или экспертов, анализ данных наблюдений, статистики. Программа широко используется в различных сферах, поэтому ниже перечислены только наиболее популярные задачи.

**Социологические исследования:** комплекс востребованных процедур обработки и анализа количественных социологических данных, в том числе:

- расчет объема выборки и определение ошибки репрезентативности;
- экстраполяция данных на генеральную совокупность;
- обработка вопросов с множественным выбором, открытых и полужакрытых вопросов;
- обработка табличных вопросов, ранговых методик и полярных профилей;
- множество методик разработки вторичных показателей;
- одномерный, двухмерный и многомерный частотный анализ;
- регрессионный, кластерный, детерминационный и другие виды многомерного анализа

**Политические исследования:** оценка и прогнозирование электоральной активности и политических предпочтений, выявление факторов, влияющих на политическое поведение, разработка типологий политического поведения, сегментация электората по актуальным проблемам и информационным источникам.

**Социально-психологические исследования:** обработка данных, полученных в ходе опроса, наблюдения или тестирования сотрудников организации:

- оценка социально-психологического климата,
- определение неформальной структуры группы.

**Конструирование и обработка данных психологических тестов:**

- стандартизация тестов для различных групп испытуемых;
- оценка дискриминативности исходных и объективных показателей;
- расчет результатов тестирования;
- определение процентилей и СТЭНов.

**Социально-медицинские исследования:** обработка данных, полученных в ходе опроса пациентов, наблюдения или оценки результатов анализов.

Литература:

- <https://allsoft.ru/software/independent-vendors/3510046/vortex-10-obrabotka-i-analiz-soc-informatsii/><https://allsoft.ru/software/independent-vendors/3510046/vortex-10-obrabotka-i-analiz-soc-informatsii/>
- <https://www.vortex10.ru/>



**Ступинский филиал МФЮА****Аналитическая записка о проведении социологического опроса  
«Работодатель 2019»**

**Целью** проводимого исследования является определение уровня удовлетворенности работодателей различными аспектами деятельности университета и, главным образом, удовлетворенности подготовкой выпускников МФЮА.

**Задачи:** - составить квоты анкетирования для выборочной совокупности исследования; - составить список респондентов для социологического опроса; - разработать анкетный материал; - определить уровень удовлетворённости работодателей качеством выпускников и процессами взаимодействия с университетом по вопросам подготовки студентов; - разработать рекомендации по управлению МФЮА для владельцев процессов.

**Методика исследования.** Текст анкеты структурирован по тематическим блокам, отражающим сферы профессиональной компетенции владельцев процессов университета, включает в себя 15 вопросов. При составлении анкетных блоков учтены рекомендации владельцев бизнес-процессов университета. Оригинал анкеты представлен в приложении. При организации и проведении мониторинга использовался метод раздаточного анкетирования. В анкетировании приняли участие 29 работодателей МФЮА.

**Квалификационные характеристики экспертов.** В выборочную совокупность исследования были включены эксперты учреждений и предприятий, являющихся постоянными партнерами университета – администрация г.о. Ступино, Ступинский городской суд, ОВД, Пенсионный фонд, Ступинское управление социальной защиты населения МО, АО «СМПП», ПАО НПО «Аэросила», АО «СМК», ООО ФМ «Ложмстик», ООО «Мишн фудс Ступино» и др. В результате исследования были получены следующие данные:

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

На вопрос: «Вы, в целом, отдаёте предпочтение при приеме на работу?», ответы показывают, что у подавляющего числа работодателей (64%), нет чёткой системы предпочтений при приёме на работу. Почти треть работодателей отдаёт предпочтение специалистам с опытом работы. И только менее 10% отдаёт предпочтение молодым специалистам.

На вопрос: «Сложно ли Вам, как руководителю, работодателю, подбирать себе сотрудников?» ответы показывают, что подавляющее число работодателей (64%) считают, что умеренно сложно подобрать сотрудников с соответствующей квалификацией. 28% опрошенных считают, что сложно подобрать сотрудников, 7% - считают, что не сложно подобрать сотрудников с соответствующей квалификацией.

На вопрос: «Является ли гарантом качества образовательных услуг вуза?» были получены следующие ответы (таблица 1).

Таблица 1 - Что является гарантом качества образовательных услуг вуза

	Да	Скорее Да, чем Нет	Скорее Нет, чем Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Уровень профессорско-преподавательского состава вуза	60	32	0	0	8
Государственная аккредитация вуза	57	28	7	0	8
Научно-методический уровень программ обучения и оценки	57	28	0	0	15
Общественно-профессиональная аккредитация образовательной программы	42	35	7	0	6
Внутривузовская система гарантий качества подготовки выпускников	42	50	0	0	8
Общественно-профессиональная аккредитация вуза	42	28	7	7	16
Материально-техническая база и информационное обеспечение учебного процесса в вузе	36	36	21	0	7

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Данные, приведённые в таблице, показывают, что главным гарантом качества образовательных услуг вуза является: 1) уровень профессорско-преподавательского состава вуза, об этом высказалось 92% работодателей; 2) государственная аккредитация вуза – 85%; 3) научно-методический уровень программ обучения и оценки – 85%.

На вопрос: «Какие знания, умения важны именно для Вас (работодателя, руководителя) при приёме на работу сотрудника?» ответы распределились следующим образом (таблица 2).

Таблица 2 – Знания и умения, которые важны при приёме на работу

	Вопросы	Отличный	Хороший	Удовлетворительный	Неудовлетворительный	Затрудняюсь ответить
1.	Способность воспринимать новую информацию, развивать новые идеи	85	7	0	0	8
2.	Готовность и способность к дальнейшему обучению	79	7	7	0	7
3.	Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ	71	21	0	0	8
4.	Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	36	29	0	0	35
5.	Уровень практических знаний, умений о профессии	35	21	28	0	14
6.	Способность работать в коллективе, команде	35	28	0	0	36
7.	Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	28	50	0	0	22
8.	Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	21	50	21	0	8
9.	Эрудированность, общая культура	21	57	7	0	15
10.	Осведомлённость в смежных областях полученной специальности	21	36	21	0	22
11.	Мотивация, интерес к профессии	7	38	21	14	20
12.	Способности к управлению персоналом	7	36	43	0	14

Данные, приведённые в таблице, показывают, что самыми важными (отличными) знаниями и умениями при приёме на работу является: способность воспринимать новую информацию, развивать новые идеи – 85%; готовность и

способность к дальнейшему обучению – 79%; навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ – 71%.

На вопрос: «Хотели бы Вы, чтобы выпускники проходили практику на вашем предприятии?», ответы показывают, что более 60% работодателей хотели бы Вы, чтобы выпускники проходили практику на их предприятии. На вопрос: «Готовы ли Вы к сотрудничеству с учебными заведениями, участию в Дне карьеры и др. мероприятиях?», ответы показывают, что более 90% работодателей готовы к сотрудничеству с учебными заведениями, участию в Дне карьеры и др. мероприятиях. На вопрос: «Как Вы бы отнеслись к созданию на Вашем предприятии базовой кафедры?», данные показывают, что ответы на этот вопрос распределились почти поровну – 35% работодателей ответили, что скорее да, 29% - ответили, что скорее нет. На вопрос: «Как изменилось за последние 5-7 лет качество подготовки выпускников МФЮА?», данные показывают, что почти треть работодателей отметили, что качество подготовки выпускников МФЮА значительно или скорее всего улучшилось, 14% отметили, что качество не изменилось, и только 7% отметили, что качество подготовки выпускников МФЮА скорее ухудшилось.

На вопрос: «Доверяете ли Вы диплому и оценкам, получаемым выпускниками МФЮА?», ответы показывают, что 14% работодателей вполне доверяют диплому МФЮА, 21% - считают, что нет зависимости диплома и знаний, 57% не вполне доверяют диплому и оценкам, получаемым выпускниками МФЮА. В заключении работодателям было предложено оценить уровень профессиональных компетенций выпускников МФЮА. Ответы на этот вопрос распределились следующим образом (таблица 3).

Таблица 3 -Уровень профессиональных компетенций выпускников МФЮА

	Отличный	Хороший	Удовлетворительный	Неудовлетворительный	Затрудняюсь ответить
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	29	17	14	32	18
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	28	6	15	39	12
Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ	28	21	4	32	14
Способность работать в коллективе, команде	24	29	6	15	26
Готовность и способность к дальнейшему обучению	15	29	7	42	7
Способности к управлению персоналом	8	15	22	44	11
Уровень практических знаний, умений	8	13	30	10	39
Владение иностранным языком	7	14	7	57	15
Способность воспринимать новую информацию, развивать новые идеи	7	14	21	42	16
Эрудированность, общая культура	7	29	7	42	15
Осведомлённость в смежных областях полученной специальности	7	14	14	35	30
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	7	36	17	11	29

Данные, приведённые в таблице, показывают, что самым высоким уровнем профессиональных компетенций выпускников МФЮА является: нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 29%; навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ – 28%; способность эффективно представлять себя и результаты своего труда – 28%.

Самым низким уровнем профессиональных компетенций выпускников МФЮА является: владение иностранным языком – 57%; способности к управлению персоналом – 44%; готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать новую информацию, развивать новые идеи, эрудированность, общая культура – 42%.

Заведующий кафедрой психологии и педагогики С.В. Ошурков



### Элективный курс «Карьерное планирование»

**Цель программы:** активизация процессов, которые развивают формирование профессиональную направленность студентов.

**Задачи программы:**

- 1) Информирование студентов о предприятиях городского округа Ступино, их деятельности, корпоративной культуре, требованиях работодателей к соискателям вакансий, возможностях трудоустройства с г.о. Ступино Московской области.
- 2) Формирование у студентов представления о будущей профессии, личности профессионала, профессиональной деятельности и построении успешной карьеры.
- 3) Формирование у студентов чётких профессиональных целей, мотивов, убеждений, установок, поиску своего места, роли и возможностей для успешного трудоустройства по специальности.
- 4) Формирование навыков составления резюме, прохождения собеседования при трудоустройстве, общения с работодателями, умению себя грамотно представить себя на собеседовании.
- 5) Развитие у студентов профессиональной самооценки, активной жизненной позиции, ответственности, принятия взвешенных решений, адекватного представления о рынке труда в регионе.
- 6) Содействие каждому студенту в выработке мотивации к профессиональному и личностному росту.
- 7) Развитие самостоятельной творческой и проектной деятельности при решении профессиональных задач.

**Структура программы.** Программа состоит из шести модулей (Таблица 1):

*Установочный модуль* направлен на осознание уникальности каждой личности, понимания реального положения дел на рынке труда, осознания, что необходимо планировать и строить профессиональную карьеру.

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

*Мотивационный модуль* развитие представления о возможном профессиональном будущем, знакомство с предприятиями и организациями округа, людьми, которые построили успешную карьеру и состоялись в профессии.

*Модуль самоконтроля и самовоспитания* готовит к осознанию ответственности за собственное профессиональное будущее, пониманию зависимости успешности в профессии от личного вклада в своё развитие и деятельность.

*Теоретический модуль* направлен знакомство с «Я-концепцией» в структуре личности, сущностью профессиональной деятельности и профессиональной карьеры.

*Профессиональный модуль* знакомит с будущей профессиональной деятельностью, знакомит с программами, производством, учит навыкам работы над проектами, готовит к работе в команде и развитию личностных качеств.

*Результативный модуль* направлен на получение обратной связи, рефлексии, подкрепление уверенности в себе, определение действий, которые приведут к результату получения желаемого будущего и избеганию тех действий, которые ведут в последствии к напрасным затратам времени и сил.

**Таблица 1 - Содержание курса «Карьерное планирование»**

Модуль	Содержание модуля
установочный	<p>Лекция: Тенденции рынка труда в России и в мире Сокращения и безработица. Высокая конкуренция. Несоответствие спроса и предложения. Недостаток квалифицированного персонала. Talent-management.</p> <p>Круглый стол: Тенденции комплексного устойчивого развития территории. Преимущества и перспективы.</p> <p>Панельная дискуссия. Человеческий капитал: его использование и развитие.</p> <p>Мастер-классы: по выбору студента.</p> <p>Лекция: Деятельность личности, роль деятельности для построения карьеры;</p>

	<p>Тренинг: Выбор правильного направления в карьере;</p> <p>Итоговая беседа по модулю.</p>
мотивационный	<p>Панельная дискуссия: Концепции развития территории в условиях реализации национальных проектов РФ (на примере городского округа Ступино).</p> <p>Лекция: Мотивы и их виды. Роль мотивации в деятельности личности. Этапы формирования мотива. Методы и формы мотивации сотрудников.</p> <p>Круглый стол: Факторы, влияющие на уровень заработной платы.</p> <p>Мастер-класс: Якоря карьеры.</p> <p>Круглый стол: Что нами движет при поиске работы?</p> <p>Мастер-классы: по выбору студента.</p> <p>Собеседование по модулю.</p>
самоконтроля и самовоспитания	<p>Лекция: Роль самовоспитания и самоконтроля в развитии личности.</p> <p>Лекция: Самовоспитание - основа формирования профессиональной направленности личности будущего экономиста.</p> <p>Мастер-классы: по выбору студента.</p> <p>Трехсторонняя дискуссия: Как успешно пройти адаптацию на рабочем месте, сложности и трудности в работе.</p> <p>Практикум: Целенаправленная деятельность студента для развития самоконтроля направленная на развитие личности и формирование профессиональной направленности.</p> <p>День Карьеры: Проведение масштабного мероприятия с участием работодателей, проведением мастер-классов и круглых столов.</p> <p>Круглый стол с участием работодателей (по различным темам).</p> <p>Написание итогового эссе по модулю.</p>
теоретический	<p>Лекция: Направленность личности, виды направленности, намерения. Профессиональная направленность, понятие, сущность. Подходы к направленности личности.</p> <p>Индивидуальная консультация: Способности и профессиональный выбор.</p> <p>Круглый стол. Современные тенденции рынка труда.</p> <p>Мастер-классы: по выбору студента.</p> <p>Лекция: Потребности человека, виды потребностей личности студента и их классификация. Индивидуальность. Личность.</p> <p>День Профессий с участием работодателей. Примеры успешных людей</p>

	<p>в профессии на различных предприятиях и их карьерное развитие.</p> <p>Тренинг: Развитие профессиональных качеств личности.</p> <p>Итоговое обсуждение по модулю.</p>
профессиональный	<p>Лекция: Выбор профессии – один из главных шагов в жизни.</p> <p>Дискуссия: Твои способности и выбор профессии.</p> <p>Лекция: Профессии укрупненной группы «Экономика и управление».</p> <p>Сущность, содержание, особенности.</p> <p>Панельная дискуссия: Механизмы обеспечения эффективного функционирования и устойчивого развития экономики России XXI века.</p> <p>Мастер-классы: по выбору студента.</p> <p>День Карьеры с участием HR компаний: мероприятие, с участием предприятий региона.</p> <p>Круглый стол, с участием одновременно представители 3-4 компаний, обсуждение экономической стратегии развития предприятий, роли экономических отделов и управленческие функции сотрудников.</p> <p>Лекция: Успешная карьера, как результат успешного формирования профессиональной направленности.</p> <p>Лекция: Развитие навыков общения и умение работать в коллективе.</p> <p>Практикум: Развитие навыков общения.</p> <p>Беседа в малых группах: Характер и привычки человека. Волевые. Качества личности.</p> <p>Экскурсии на предприятия округа.</p> <p>Итоговое собеседование по модулю.</p>
результативный	<p>Практическое занятие. Учимся составлять резюме и проходить собеседование с работодателем.</p> <p>Лекция: Предпринимательство, с чего начать.</p> <p>Посещение Коворкинга. Бизнес-инкубатор. Его функции. Знакомство со стартапами. Обсуждение.</p> <p>Групповая консультация сотрудника Центра Карьеры студентов по вопросам взаимодействия с работодателями.</p> <p>Индивидуальная консультация специалиста Центра Карьеры и составление резюме.</p> <p>Конкурс «Выбери меня», на лучшее резюме.</p> <p>Индивидуальные консультации по курсу. Итоговое тестирование по курсу.</p>

**Мастер-классы:**

1. Как искать работу и везде успеть. Специалист Ступинского центра занятости населения.
2. Предпринимательство. С чего начать? Председатель комитета по инвестициям, потребительскому рынку, предпринимательству Администрации г.о. Ступино, кандидат экономических наук.
3. Финансовая грамотность. Заведующий кафедры экономики МФЮА, кандидат экономических наук.
4. Интервью с работодателем: пошаговое руководство к успеху. Руководитель Центра Карьеры МФЮА.
5. Современные технологии на производстве. Руководитель отдела по подбору персонала ООО «Феникс-контакт Русс».
6. Как высококвалифицированные кадры помогают решать самые сложные технические задачи. Руководитель службы по подбору персонала ООО «Марс».
7. Выбор правильного направления в карьере. Директор кадрового агентства ООО «Агентство Новой жизни».
8. Как составить продающее резюме и пройти собеседование с работодателем. Руководитель центра карьеры МФЮА.
9. Успешное собеседование: советы HR-специалиста. Сотрудник HeadHunter.
10. Сопроводительное письмо к резюме. Руководитель Центра Карьеры МФЮА.
11. Телефонное интервью. Руководитель Центра Карьеры МФЮА.
12. Ресурсы для поиска работы. Руководитель Центра Карьеры МФЮА.
13. Рейтинг привлекательных работодателей. Эксперт сайта по поиску работы Суперджоб.
14. Инновации производства. Генеральный директор ЗАО «Ступинский химический завод».

15. Основы личностного общения. Психолог Центра Карьеры МФЮА, кандидат психологических наук.
16. Примеры успешной карьеры. Заместитель директора по персоналу Серпуховского отделения Южного главного отдела Среднерусского банка ПАО Сбербанк.
17. Навыки успешного общения. Психолог Центра Карьеры МФЮА, кандидат психологических наук.
18. Успешное собеседование: советы HR-специалиста. HR сотрудники ООО «Mars».
19. Мастер-классы проводятся в Коворкинге, учебном центре СЭЗ «Ступино Квадрат», корпусе МФЮА.

### **Конференции:**

1. I Всероссийская научно-практическая конференция «Вызовы цифровой экономики: точки прорыва в социально-экономическом развитии России и её регионов.
2. II Всероссийская научно-практическая конференция «Модернизация и устойчивое социально-экономическое развитие России и её регионов в XXI веке сквозь призму роста производительности труда.

### **Панельные дискуссии:**

#### **1. Человеческий капитал: его использование и развитие.**

Участники: заместитель главного врача ГБУЗ Московской области «Ступинская центральная районная клиническая больница»; ведущий научный сотрудник ЦНИИОИЗ Центрального НИИ организации и информатизации здравоохранения Минздрава РФ. Доктор медицинских наук; начальник отдела по работе с молодежью и общественному здравоохранению ЕСЦ Муниципального

автономного учреждения «Единый сервисный центр», кандидат медицинских наук; советник главы г.о. Ступино, профессор, доктор педагогических наук.

Место проведения: здание администрации г.о. Ступино.

## **2. Концепции развития территории в условиях реализации национальных проектов РФ (на примере городского округа Ступино).**

Участники: заместитель главы по экономике Администрации г.о. Ступино, кандидат экономических наук; главный архитектор г.о. Ступино, заслуженный архитектор Московской области; директор по маркетингу ЗАО «Ступинский химический завод»; директор по маркетингу ОЭЗ «Ступино Квадрат».

Место проведения: здание администрации г.о. Ступино.

## **3. Механизмы обеспечения эффективного функционирования и устойчивого развития экономики России XXI века.**

Участники: председатель комитета по инвестициям, потребительскому рынку, предпринимательству Администрации г.о. Ступино, кандидат экономических наук; директор по маркетингу ОЭЗ «Ступино Квадрат»; главный эксперт Администрации г.о. Ступино; заведующий кафедрой экономики МФЮА, кандидат экономических наук.

Место проведения: здание администрации г.о. Ступино.

### **Круглые столы на темы:**

#### **1. Современные тенденции рынка труда.**

Участники: директор Бизнес-школы МФЮА, руководитель кадрового агентства Coleman Services, руководитель Центра Карьеры МФЮА, HR сотрудники ООО «Mars», ООО «Frisland Campina», студенты, преподаватели.

Место проведения: корпус МФЮА.

#### **2. Тенденции комплексного устойчивого развития территории. Преимущества и перспективы.**

Участники: директор по маркетингу ОЭЗ «Ступино Квадрат»; председатель комитета по инвестициям, потребительскому рынку, предпринимательству Администрации г.о. Ступино, кандидат экономических наук, заведующий кафедрой экономики МФЮА, кандидат экономических наук, студенты, преподаватели.

Место проведения: в учебном центре СЭЗ «Ступино Квадрат».

### **3. Факторы, влияющие на уровень заработной платы.**

Участники: руководитель кадрового агентства Coleman Services, эксперт сайта по поиску работы Суперджоб, генеральный директор ЗАО «Ступинский химический завод», студенты, преподаватели.

Место проведения: корпус МФЮА.

### **4. Что нами движет при поиске работы?**

Участники: эксперт сайта по поиску работы Суперджоб, руководитель Центра Карьеры МФЮА, преподаватели экономических дисциплин, студенты.

Место проведения: онлайн.

### **5. Правовые аспекты обеспечения устойчивого социально-экономического развития России.**

Участники: начальник ОМВД по г.о. Ступино, заместитель прокурора Ступинской городской прокуратуры, эксперт по безопасности ООО «Марс», студенты, преподаватели.

Место проведения: корпус МФЮА.

### **6. Основные инновации в условиях модернизации и устойчивого развития экономики России.**

Участники: директор по персоналу АО «ФМ ЛОЖИСТИК ВОСТОК», профессор кафедры информационных технологий МФЮА доктор технических наук, студенты, преподаватели.

Место проведения: в учебном центре СЭЗ «Ступино Квадрат».

### **7. Цифровая экономика. Угрозы или возможности.**



Участники: профессор кафедры информационных технологий МФЮА доктор технических наук, директор Ступинского филиала МФЮА, директор по маркетингу ОЭЗ «Ступино Квадрат», студенты, преподаватели.

Место проведения: Дворец культуры г. Ступино.

#### **8. Интеллектуальные и геоинформационные технологии в цифровой экономике.**

Участники: профессор кафедры информационных технологий МФЮА доктор технических наук, директор Ступинского филиала МФЮА, директор по маркетингу ОЭЗ «Ступино Квадрат», студенты, преподаватели.

Место проведения: Дворец культуры г. Ступино.

#### **9. Текущие проблемы электронного документооборота счетов-фактур в России и возможные правовые варианты их решения.**

Участники: профессор кафедры информационных технологий МФЮА доктор технических наук, директор Ступинского филиала МФЮА, директор по маркетингу ОЭЗ «Ступино Квадрат», студенты, преподаватели.

Место проведения: Дворец культуры г. Ступино.

#### **Конкурсы:**

1. Лучшее резюме. Организатор: МФЮА.
2. Лучший предпринимательский проект. Организатор: Администрация г.о. Ступино.

## Кейс-задачи

### Кейс-задача 1.

Перед Вами выступает специалист по подбору персонала известной компании, который объясняет, что сегодня работодатель при приёме сотрудника на работу обращает внимание на «ключевые компетенции» работника. Важно также, чтобы компетенции были интегрированными. Главной идеей интегрированного развития компетенций у работника состоит в том, что сегодня работодателю нужно, когда его работник не ограничивается суммой полученных в университете знаний или умений. Важно, чтобы эти знания были увязаны с более широким спектром знаний и умений, которые человек приобрёл вне традиционной системы обучения. «Быть компетентным сегодня - это значит обладать способностью мобилизовать в каждой конкретной профессиональной ситуации все свои навыки, знания и умения». Работодатель обращает внимание на проявление компетенций в конкретных ситуациях. Есть смысл говорить о владении компетенциями только тогда, когда они проявляются в нужном месте и в нужное время. Не проявленная компетенция остаётся скрытой возможностью и не более. Важна компетенция та, которая будет применена и в конкретных условиях реализована. Она связана с мобилизацией знаний, умений и способов действий человека, настроенных на условия конкретной деятельности, нужной работодателю. Компетенции, которые сегодня востребованы работодателями, не сводятся ни к знаниям и к умениям. Часто можно встретить людей, которые имеют обширные знания, но в нужный момент не могут мобилизоваться и применить их, когда появляется такая возможность. Быть компетентным и востребованным сегодня не означает быть образованным и умным. Компетентность становится сферой взаимоотношений, соотношением между знаниями и действиями. Конечно, без знаний нет компетенции, но и если это знание не применено в нужный момент, то это уже не компетенция. Эта связь очевидна. Мировое образовательное сообщество озабочено противоречием как с одной стороны сформировать всесторонне развитую личность и с другой стороны

учесть существующие возможности, возраст, время обучающихся. Выход один - нужно разрабатывать ключевые компетенции пожизненно. В связи с этим разработана концепция непрерывного образования. Однако тут существует противоречие между принципом дидактики, который гарантирует приобретение знаний, но допускает риск, что они будут «крутиться вхолостую», и принципом целесообразности, который гарантирует интеграцию знаний, но при этом рискует обеднить тем самым приобретения учащихся.

**Задание 1.** Что такое «ключевые компетенции»?

**Задание 2.** Как компетенции связаны с образовательным процессом? Назовите их и приведите примеры.

**Задание 3.** Объясните роль компетенций в интегрированном образовании.

**Задание 4.** Какова роль непрерывного образования в жизни современного человека? Поясните его суть, используя приём контрпримера.

### **Кейс-задача 2.**

Вы являетесь руководителем отдела бухгалтерии. Вам поручено провести производственное совещание по внедрению новой версии программы 1С. В вашем отделе работают сотрудники разного возраста, некоторые из них с трудом перешли на предыдущую версию программы, таких работников примерно 30%. Другая часть работников быстро осваивает всё новое и хочет упростить свою работу, поэтому сразу поддерживает нововведения. Таких работников около 50%. Оставшейся части отдела что поручают, то они и делают. 2 работников ранее публично высказывали свое недовольство тем, что при переходе на новую версию программы у них часть информации была утеряна и им пришлось вручную восстанавливать потерю.

**Задание 1.** Сформулируйте как вы обоснуете важность перехода на новую версию программы, чтобы обсуждение прошло продуктивно для этой аудитории.

**Задание 2.** Сформулируйте 3–4 задачи, которые Вы поставите своим работникам для осуществления перехода на новую версию программы. Обоснуйте свой выбор.

**Задание 3.** Сформулируйте предполагаемые ответы сотрудников на ваши задачи, подготовьте ответы на них. Обоснуйте свой выбор.

### **Кейс-задача 3.**

На сайте предприятия ежегодно размещаются материалы, которые отражают деятельность предприятия, результаты работы, направления и планируемые действия для дальнейшей работы. Необходимо выбрать организацию или предприятие городского округа Ступино. Найти её официальный сайт и проанализировать мероприятия, которые проводятся на предприятии или организации, которые направлены на создание комфортной и безопасной рабочей среды для работников.

Нужно провести анализ деятельности предприятия или организации за последние 3 года по следующим направлениям:

- деятельность, которая обеспечивает безопасность работников организации;
- мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда работников и промышленную безопасность;
- проведение на предприятии программ направленных на оздоровление работников, отдых, здоровый образ жизни;
- наличие программ предприятия для работников и их семей по медицинскому обслуживанию (ДМС).

Дополнительная информация: официальный сайт организации или предприятия г.о. Ступино.

**Задание 1.** Какие меры для комфортной и безопасной среды работников предприятия не учтены в представленном перечне?

**Задание 2.** Сформулируйте понятие «безопасная среда».

**Задание 3.** Назовите не менее 5 компонентов этого понятия.

**Задание 4.** Дополните своими предложениями, что ещё могло бы осуществлять предприятие для улучшения работы в этом направлении деятельности.

**Кейс задачи Центра Карьеры МФЮА:**

1. Факторы, влияющие на уровень заработной платы работников.
2. Что нами движет при поиске работы?
3. Мелочей не бывает. Составляем план действий.
4. Составление резюме.
5. Телефонное интервью.
6. Собеседование с работодателем.

**Кейс задачи работодателей (примеры):**

1. Онлайн-кейс ВСА.
2. Тест Bain Sova.
3. Числовое и логическое мышление.
4. Цифровое интервью.
5. Различные профили успеха.
6. Возможности.
7. Определение поведения, демонстрируемое кандидатами, чтобы выяснить, насколько они соответствуют ценностям и возможностям компании.
8. Помощь сотрудника в улучшении конкретных возможностей компании, чтобы помочь в их профессиональном развитии.

### Методика «Карта личностного развития»

Студентам предлагается спланировать свою жизнь, в соответствии с желаниями на 5 лет. Сначала студенту нужно заполнить раздел, кем я себя вижу через 5 лет, это максимум, который он хотел бы достичь. Затем нужно заполнить промежуточные этапы, которые ему нужно пройти для того, чтобы достичь поставленной цели. Через 1 год, через 3 года. Для этого каждому студенту нужно заполнить таблицу с разделами (Рисунок 1):

- Работа. Состоит из позиций: должность и доход.
- Отдых и мобильность. Соотношение, которое он хотел бы потратить на работу и отдых, обозначить желаемую свободу передвижения.
- Возможности профессионального развития. Тренинги, курсы, навыки, умения, освоение языков и другое.
- Позиции в обществе, семье, с друзьями.

	Сейчас	Через год	Через 3 года	Через 5 лет	
Работа / позиция Доход					Позиция/ доход
Соотношение время на работу / отдых Параметры свободы / мобильность					Баланс работа и отдых
Языки, навыки, умения. Возможность профессионального развития Тренинги / курсы					Я как личность
Моя позиция в обществе Мои отношения в семье Мои отношения с друзьями					социум

Рисунок 1 - Карта «Личностного развития»

После заполнения будут понятны содержание, сроки на пути профессиональной карьеры. Действия, какие нужно предпринять для достижения

своих целей. Так же видны результаты, которые он сможет получить как в профессиональной жизни, так и в социальной. Каждый сможет выявить действия, которые будут способствовать его будущей карьере. Содержание, сроки и результат.

Затем карты личного развития анализируются, на примерах их заполнения, дорабатываются, студенту предлагается сохранить её и повесить в комнате на видном месте.

### **Методика незаконченных предложений**

Студентам предлагаются утверждения, которые нужно продолжить так, как они считают. Анализируются предложения: 2,3,4,5,7,8,9,13,15,16. Остальные предложения являются буферными.

Больше всего я люблю делать...

Меня привлекает в будущей профессии...

В будущем я бы хотел (а) видеть себя...

Высшее образование мне нужно для ...

Я бы хотел (а) остаться работать в своём городе потому, что...

Я бы планировал (а) переехать потому, что...

Я бы считал себя успешным в жизни если ...

Мой идеал – это ...

Если бы я мог выбрать профессию, я бы стал ...

Я считаю важным для себя...

Мне нравится выполнять работу ...

Больше всего я не люблю делать ...

Для того, чтобы добиться успеха мне нужно...

Меня увлекает ...

Для успешной карьеры важно ...

Если я смогу стать специалистом в профессии, я смогу...

### Упражнение «Определяем для себя жизненные ценности»

Ведущий объясняет, что у каждого человека существует своё понятие ценностей, по которым он живёт. На формирование ценностей влияет окружение человека: его семья, друзья, национальность, традиции, поколение, в котором он родился и живёт, здоровье, его физические и умственные способности.

В жизни каждому нужно принять решение и сделать выбор своих ценностей. Часто этот выбор проходит на протяжении всей жизни человека. Это относится и к обычным делам, например, какой посмотреть фильм, куда поехать на экскурсию, так и к сложным жизненным ситуациям: помогать или нет престарелым родителям, помочь ли человеку, попавшему в беду, принести продукты больному человеку и другие. Это тоже ценности. Однако некоторые решения даются нам легко, в других же мы долго не можем принять решение.

Что же влияет на наш выбор?

Одним из важных факторов, который влияет на наши решения, является наши ценности. Они подсказывают, почему нам нужно поступить так, а не иначе. Есть ценности, которые очень нам важны, и мы не сможем от них отказаться, а есть те, которыми мы можем поступиться. Ценности бывают материальные (дом, квартира, машина, вещи), общественные (мобильность, свобода, выбор, демократия) и моральные (честность, честь, любовь, дружба, порядочность). Именно они позволяют нам жить в обществе, получать удовольствие от жизни, достигать и свершать планы. Они указывают путь в жизни человеку, одного делают хорошим, а другого плохим. От ценностей зависит, будут ли уважать человека, будут ли они способствовать его благополучию и успеху.

Далее разбираются понятия «личность» и «индивидуальность». Эти понятия взаимосвязаны, но различны. Индивидуальность — это особенности, которые отличают человека от других людей. Это его черты характера, привычки, увлечения, интересы, фантазии, особенности мышления и другие. Каждый



## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

человек на земле индивидуален, но у одних индивидуальность выражена ярко, а у других нет. Личность человека определяется его индивидуальностью. Человек своей индивидуальностью может проявиться интеллектом, волей, эмоциями, в чем-то одном или во всех сразу. Индивидуальные личностные качества очень важны при взаимоотношениях с другими людьми.

Например, если человек считает себя смелым и решительным — это его индивидуальные черты, но если он заступится за слабого, при этом проявит смелость и решительность, то это уже его личностные качества.

Подведение итогов и обсуждение. Все участники при желании рассказывают о своих ценностях. В конце подводится итог, что ценности очень важны для каждого человека. Нужно задуматься о них и определить для себя приоритет в них. Прежде чем что-то сделать, нужно подумать и поступать так, как нам подсказывают наши ценности.

**Упражнение «Эмоциональные переживания».**

Продлите высказывание:

- Мне нравится заниматься...
- Я получаю удовольствие, когда выполняю...
- Когда я думаю о профессии...
- Карьера для меня это...
- Мне важно в работе...
- Я переживаю, когда...
- Я бы хотел работать...
- В карьере мне важно...

*Затем обсуждаем рефлексии ответов участников.*

### **Упражнение «Успешная карьера»**

Участники приводят примеры «успешной» и «неуспешной» на их взгляд профессиональной карьеры. Затем обсуждают и пишут на доске список критериев для оценивания. Результаты обсуждают в группе. Затем на доске пишут основные критерии отбора.

### **Упражнение «Самопрезентация»**

Каждому участнику предлагается подготовить о себе мини-презентацию на 3 минуты, в которой описать свои привлекательные стороны и оформить в виде самопрезентации. Ведущий собирает листы без подписи. Затем читают по одному в группе и узнают, кто это может быть. Затем происходит совместное обсуждение, какие трудности возникли при составлении, обсуждаются нюансы составления. Затем выбираются лучшие мини-презентации.

### **Упражнение «Профессиональные качества и компетенции»**

Известно, что люди, занимающиеся одной и той же работой не одинаково в ней успешны. В чем дело? Дело в том, что в каждой профессии есть определённый набор необходимых качеств и компетенций. Они подразделяются на 2 категории. Первые — это ведущие профессиональные качества и компетенции, они важны для конкретной профессии. Вторые - базовые качества и компетенции, они являются важными в любой профессии. Именно они создают основу результативности и взаимодействия с людьми.

В профессии одинаково важны и те и другие. В разных ситуациях они проявляются. Основными являются: качество выполнения задач, быстрота, продуктивность, надёжность, ответственность. Отсутствие или противоположность их случит причиной, что человек не справляется с

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

определённой работой. Развивая в себе недостающие качества и компетенции, важно не растерять то, что уже было достигнуто, а так часто случается.

Студенты обсуждают, какими качествами и компетенциями должен обладать экономист для успешного выполнения профессиональных задач. Какие качества из них базовые, а какие ведущие профессиональные.

Затем студенты оценивают свой уровень сформированности профессиональных качеств и компетенций с помощью шкалы интенсивности.

Качество	Развито хорошо	Скорее хорошо, чем плохо	Скорее плохо, чем хорошо	Отсутствует
Компетенция	Развито хорошо	Скорее хорошо, чем плохо	Скорее плохо, чем хорошо	Отсутствует

Затем обращаемся к результату опроса работодателей. Обращаем внимание, что нужно объективно оценивать себя.

### Упражнение «Умение управлять собой»

Работодатель ожидает от претендента на вакантную должность хороших знаний о себе. Фундаментом успешной карьеры считают умение управлять собой. Нужно знать свой потенциал, свои возможности и уметь ими управлять. Адекватная самооценка — это главное преимущество успешного кандидата. На интервью с работодателем Вам нужно будет показать Ваши лучшие качества, а недостатки уметь превратить в достоинства. Студентам предлагается свои характеристики систематизировать в такую структуру:

*Умственные качества:* системность мышления, как хорошо вы работаете с большим объёмом информации и умеете структурировать данные; динамичность мышления, это быстрота и скорость, и быстрота мышления; нестандартность и гибкость мышления; креативность и способность генерации новых идей.

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

*Коммуникативные навыки и способности:* способность выражать свои мысли и идеи; умение донести их до каждого; гибкость общения, это умение находить общий язык с разными людьми.

**Упражнение «Умение вести общение»**

Студенты делятся на группы 6–8 человек и садятся в круг за стол. Важно, чтобы сидели друг напротив друга. Задание состоит в следующем: нужно выбрать тему для обсуждения, на выбор, поговорить 3–5 минут на эту тему с тем, кто сидит напротив, затем пересесть на соседний стул, очутившись напротив другого собеседника. И так пообщаться со всеми, кто сидит за столом.

Темы для обсуждения: Важная цель для меня. Место, где я хотел бы отдохнуть. Счастливый день в моей жизни. Моя цель. Что любят делать в моей семье. Что я сделал интересного и что мог бы ещё придумать. Мои приятные воспоминания в жизни. Что мне нравится делать, что я люблю. Что приносит мне удовлетворение.

Вопросы для совместного обсуждения: Сколько каждый из участников говорил сам, а сколько слушал других. Как меня принимают другие люди. Как я реагирую на критику в свой адрес. На какую тему мне бы говорить не хотелось. Что нового ты узнал о других. Какое у тебя настроение.

### **Диагностика карьерных ориентаций «Якоря карьеры» (Э. Шейна)**

(Проводится совместно с отделом по подбору персонала ООО «Кампина»).

Диагностирует ценностные ориентации в карьере. В опроснике 41 вопрос, во время тестирования нужно оценить эти вопросы по 10 бальной шкале, где 10 баллов - наиболее важен, 1- не важен совсем. Субъективным критерием автор методики считает удовлетворённость жизнью, а объективным критерием – социальное положение человека. Внутренней стороной карьеры является восприятие личностью своей роли в профессиональной жизни, а внешней стороной – это занимаемая индивидом должность. Всего 8 диагностических шкал измерения якорей карьеры:

1) Профессиональная компетентность. Такие люди имеют таланты и области в определённой сфере, они стремятся развиваться в своём направлении, им интересно качество и профессионализм, стремятся занять положение в профессии согласно своему мастерству.

2) Менеджмент. Это люди, имеющие навыки межличностного общения, высокий уровень эмоционального интеллекта, стремятся брать ответственность на себя, координировать действия других людей. С приобретением опыта и возрастом такая карьерная ориентация становится более определённой.

3) Автономия (независимость). Люди с таким якорем карьеры не любят различных рамок, они ищут свободный режим работы. Это дизайнеры, артисты, консультанты. Такие люди ради независимости откажутся от карьерного роста.

4) Стабильность. Для человека с такой профессиональной ориентацией на первом месте стабильная работа и место проживания. Они ищут удобные условия работы: крупную организацию, социальный пакет, длительный контракт, хорошая репутация компании. Выбирая новое место работы, он взвесит все «за и против» и перейдёт на новое место только если организация более надёжна и стабильна.

5) Служение. Такой человек помимо основной работы часто совмещает работу по душе, хобби, руководит профсоюзом или собирает вокруг себя людей с такими же интересами. Основными ценностями для него становятся помощь людям, желание усовершенствовать мир.

6) Вызов. Люди с такой профессиональной ориентацией любят находить и решать трудные задачи, преодолевать препятствия, участвуют в конкурентной борьбе. Социальная ситуация на работе рассматривается с позиции «выигрыша-проигрыша».

7) Интеграция стилей жизни. Такой человек будет стремиться все сбалансировать в карьере. Он ценит жизнь, логически все расставляет по своим местам и потом принимает взвешенное решение.

8) Предпринимательство. А такие люди стремятся создавать новое, не боятся для этого рисковать. Если их постигает неудача, они снова начнут с самого начала, пока не добьются нужного им результата.

Подсчитывается общая сумма баллов по каждой шкале, рассчитывается средний балл и выявляются ведущие ориентации.

### **Вопросы для ответов**

*Насколько важным для вас является каждое из следующих утверждений?*

*Варианты ответов – от 1 (абсолютно не важно) до 10 (исключительно важно).*

*Чем более важным для вас является утверждение, тем большая ставится цифра.*

*Блок вопросов 1.*

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них, на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.

4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравнивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употреблять свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т. д.
20. Остаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

*Блок вопросов 2.*

22. Насколько вы согласны с каждым из следующих утверждений? Варианты ответов: от 1 (совершенно не согласен) до 10 (полностью согласен). Чем больше вы соглашаетесь с содержанием утверждения, тем большая ставится цифра.
23. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.
24. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.
25. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.
26. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетентности.
27. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
28. В моей профессиональной деятельности я больше всего заботился о своей свободе и автономии.
29. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.
30. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
31. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
32. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
33. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
34. Я бы скорее ушёл из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.



36. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации
37. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
38. Я бы предпочёл работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
39. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
40. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечён в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
41. Выбрать и поддерживать определённый образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
42. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.
43. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

**Ключ к тесту:**

Профессиональная компетентность: 1 9 17 25 33.

Менеджмент: 2 10 18 26 34.

Автономия (независимость): 3 11 19 27 35.

Стабильность работы: 4 12 36.

Стабильность места жительства: 20 28 41.

Служение: 5 13 21 29 37.

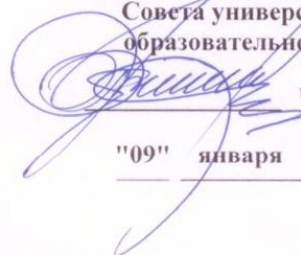
Вызов: 6 14 22 30 38.

Интеграция стилей жизни: 7 15 23 31 39.

Предпринимательство: 8 16 24 32 40.

**Положение о Ступинском Университетском округе.**

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель Попечительского  
Совета университетского  
образовательного округа

Челпан П.И.

"09" января 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТУПИНСКОМ УНИВЕРСИТЕТСКОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
ОКРУГЕ.  
("ОКРУГЕ")****1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение регулирует деятельность Ступинского университетского образовательного округа (далее именуется "Округ"), созданного по инициативе администрации городского округа Ступино, Ступинский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)».
- 1.2. "Округ" - это добровольное объединение образовательных учреждений, реализующих образовательные программы различных уровней, независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности.
- 1.3. "Округ" не является юридическим лицом и функционирует на основании договора, заключенного между его участниками. Все образовательные учреждения и организации, входящие в состав "Округа", сохраняют свою самостоятельность и права юридического лица.
- 1.4. "Округ" создается, реорганизуется, ликвидируется по распоряжению Главы городского округа Ступино по согласованию с ГБОУ ВО «МАИ» (национальный исследовательский университет).
- 1.5. Положение об "Округе" утверждается Председателем Попечительского Совета округа
- 1.6. "Округ" может быть преобразован в Ступинский университетский центр ("Центр") или Ступинский университетский образовательный комплекс ("Комплекс") в организационно-правовых формах "ассоциация (союз)" или "некоммерческое партнерство".
- 1.7. Образовательные учреждения, входящие в состав СУОО, реализуют образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, среднего профессионального, высшего профессионального образования, а также дополнительного профессионального образования при наличии у них соответствующей лицензии. Лицензирование образовательных учреждений, входящих в "Округа", осуществляется с учетом кооперации участников проекта в использовании кадрового потенциала, учебно-методического обеспечения и материальной базы.
- 1.8. Образовательные учреждения и организации, входящие в состав "Округа", руководствуются в своей деятельности федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными документами федерального

органа управления образованием, органов государственной власти субъекта Российской Федерации (Московской области), органов местного самоуправления, настоящим положением и своими учредительными документами.

- 1.9. Участники "Округа" несут ответственность по своим обязательствам, связанным с деятельностью "Округа", а "Округ" не несет ответственности по обязательствам своих участников.
- 1.10. "Округ" имеет свои бланки и использует печать головного или базового образовательного учреждения.
- 1.11. В состав "Округа" входят следующие участники:
- 1.12. Головное образовательное учреждение - ГБОУ ВО «МАИ» (национальный исследовательский университет).
- 1.13. Базовое учреждение - Ступинский филиал " ГБОУ ВО «МАИ» (национальный исследовательский университет) 142800, г. Ступино, Московской области, ул. Пристанционная, 4.

## **2. Принципы создания и функционирования "Округа"**

- 2.1. Равенство и учет интересов всех образовательных учреждений, входящих в состав "Округа", независимо от уровня образовательных программ, которые они реализуют, форм собственности и ведомственной принадлежности.
- 2.2. Единство реализуемого всеми участниками "Округа" учебного процесса и тесная взаимосвязь его с экономикой и социальной сферой региона и муниципального образования.
- 2.3. Инновационный характер образовательной деятельности.
- 2.4. Использование кадровых ресурсов, материально-технической и лабораторной базы всех участников "Округа" с целью повышения эффективности подготовки по образовательным программам всех уровней.
- 2.5. Обеспечение преемственности учебного процесса в образовательных программах разного уровня и сокращение сроков их освоения.
- 2.6. Обеспечение опережающей подготовки по образовательным программам всех уровней с учетом приоритетных направлений развития экономики городского округа Ступино.

## **3. Цели создания "Округа"**

- 3.1. Повышение качества образования.
- 3.2. Обеспечение адаптации образовательных учреждений и выпускников к социальным, экономическим и культурным запросам общества и изменениям рынка труда.
- 3.3. Вовлечение профессорско-преподавательского состава, научных работников, докторантов, аспирантов, студентов, специалистов в реализацию образовательных программ всех уровней.
- 3.4. Повышение эффективности использования интеллектуальных, материальных, финансовых, информационных и иных ресурсов образовательных учреждений и организаций, входящих в "Округ".



5. Создание условий и возможностей для реализации программ и проектов образовательного, экономического, социального и технологического характера, представляющих интерес для городского округа Ступино

#### **4. Основные задачи "Округа".**

- 4.1. Обеспечение интеграции образования, науки и производства в рамках "Округа", как за счет использования результатов научных исследований в учебном процессе, так и за счет установления тесных связей между образовательными учреждениями и другими организациями, входящими в "Округ", как единой коллективной системы получения и использования новых научных знаний и технологий в образовании, экономике и социальной сфере.
- 4.2. Создание единой среды для обеспечения образовательной, научной и инновационной деятельности.
- 4.3. Реализация единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров и специалистов образовательных учреждений и организаций, входящих в "Округ".
- 4.4. Привлечение лабораторной и экспериментальной базы Ступинского филиала "МАИ" - для обеспечения учебного и инновационного процесса всех учебных заведений - участников "Округа".
- 4.5. Создание условий для привлечения в сферу образования дополнительных ресурсов из внебюджетных источников.
- 4.6. Организация взаимодействия с муниципальными органами власти, учреждениями, предприятиями и организациями
- 4.7. Выработка рекомендаций для решения актуальных задач социально-экономического, технологического и культурного развития городского округа Ступино.

#### **5. Управление "Округом".**

- 5.1. Стратегическим органом управления "Округом" является Попечительский совет, в состав которого входят: Председатель Совета депутатов городского округа Ступино, Ректор ГБНОУ ВО "МАИ", Генеральный директор ЮТПП Московской области, заместитель главы администрации городского округа Ступино, председатель Совета директоров промышленных предприятий Ступинского муниципального района, генеральный директор АО «СМК».
- 5.2. Органом оперативного управления "Округа" является Координационный Совет, возглавляемый Председателем координационного Совета избираемого по представлению Попечительского Совета «Округа» из числа входящих в его состав руководителей образовательных учреждений и организаций, руководителей промышленных предприятий, входящих в "Округ", начальника управления образования городского округа Ступино.
- 5.3. Полномочия Попечительского совета:
  - формирование политики развития "Округа";
  - привлечение ведущих ученых, представителей органов власти, ведущих предприятий, коммерческих структур, спонсоров;
  - рассмотрение проектов нормативных документов, связанных с деятельностью "Округа" и их утверждение;
  - поощрение лучших авторов учебников, пособий, программ; утверждение годовых и перспективных планов работы "Округа";

- рассмотрение вопросов взаимоотношений с органами местного самоуправления; формирование внебюджетного фонда и утверждение направлений его рационального использования.

#### 5.4. Полномочия Координационного Совета "Округа":

- рассматривает заявки о вхождении в состав "Округа";
- заслушивает доклады председателя Координационного Совета и его заместителя о деятельности "Округа";
- рассматривает предложения по организации образовательного процесса в "Округе";
- разрабатывает план работы "Округа";
- осуществляет текущий контроль за выполнением мероприятий, связанных с организацией образовательного процесса;
- рассматривает вопросы взаимоотношений с участниками, входящими в состав "Округа";
- ведет иную деятельность, направленную на достижение целей "Округа".

Попечительский Совет и Координационный Совет СУОО считаются правомочными, если на заседаниях присутствует не менее 50% списочного состава. Решения принимаются открытым голосованием простым большинством голосов. Заседания созываются по мере надобности, но не реже 1-го раза в квартал. Решение считается принятым, если за него проголосовало более 50% от числа присутствующих. При равном числе голосов, голос председателя является решающим. По приглашению Председателя Совета, его заместителей и других членов Совета на заседаниях Совета могут присутствовать иные лица.

### 6. Организация образовательного процесса в "Округе".

- 6.1. В образовательных учреждениях "Округа" организуется единый процесс непрерывного образования, предполагающий взаимосвязь и интеграцию образовательных программ разных уровней.
- 6.2. Обучение в образовательных учреждениях "Округа" осуществляется на основе преемственности между образовательными учреждениями, реализующими разные уровни образовательных программ по разным профилям, специальностям и направлениям подготовки.
- 6.3. При организации образовательного процесса в "Округе" предусматривается возможность обучения в разных образовательных учреждениях "Округа" по образовательным программам одного и разных уровней в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.
- 6.4. Организация и обеспечение образовательного процесса в образовательных учреждениях "Округа" осуществляется с привлечением кадровых и материально-технических ресурсов всех его участников.
- 6.5. Образовательный процесс в "Округе" организуется с привлечением современных инновационных педагогических и информационных технологий.
- 6.6. В рамках "Округа" для методического и научного обеспечения образовательного процесса создается единое информационное пространство за счет совместного использования ресурсов библиотек, в том числе электронных, а также обмена информацией между участниками "Округа".
- 6.7. В "Округе" создаются необходимые условия для повышения квалификации учителей и профессорско-преподавательского состава за счет развертывания на



базе образовательных учреждений "Округа" программ повышения квалификации и переподготовки кадров, организации научных и методических семинаров.

#### **7. Источники финансирования деятельности "Округа".**

- 7.1. Источниками финансирования деятельности "Округа" являются:
- средства целевого бюджетного финансирования, выделяемые собственниками образовательных учреждений;
  - средства бюджетов всех уровней, направляемые на развитие муниципальной образовательной среды;
  - средства юридических и физических лиц, переданные участникам "Округа"; средства от предоставления платных образовательных услуг; иные источники, не запрещенные законодательством РФ.
- 7.2. Финансовые средства, предназначенные для решения текущих задач "Округа" по заявляемым проектам, аккумулируются на расчетных счетах участников "Округа". Решения по использованию финансовых средств "Округа" принимаются Попечительским советом и расходуются в соответствии со сметой доходов и расходов, утвержденной председателем Совета.
- 7.3. "Округ" самостоятельно определяет порядок расходования внебюджетных средств, в пределах утвержденной сметы.
- 7.4. Головные и базовые образовательные учреждения имеют право на оплату своих административных, хозяйственных и иных расходов, связанных с деятельностью "Округа", в соответствии с утвержденной Попечительским Советом сметой.

#### **8. Членство в "Округе".**

- 8.1. Вопросы принятия нового участника "Округа" и исключения из состава участников "Округа" решаются Попечительским Советом по представлению Координационного Совета "Округа" большинством в 2/3 присутствующих на заседании членов Совета.
- 8.2. Прием в члены "Округа" производится на основании письменного заявления юридического лица, желающего вступить в члены "Округа".
- 8.3. Выход образовательного учреждения - участника из состава "Округа" осуществляется на добровольной основе, на основании письменного заявления юридического лица, либо на основании решения Попечительского или Координационного Совета об исключении образовательного учреждения участника.
- 8.4. Исключение из состава "Округа" осуществляется в случаях:  
нарушения образовательным учреждением – участником настоящего положения; систематического нарушения образовательным учреждением - участником решений Попечительского Совета, Координационного Совета "Округа"; невыполнение и ненадлежащее выполнение образовательным учреждением - участником своих обязательств перед "Округом".
- 8.5. Участник "Округа" считается исключенным из его состава с даты, определенной решением Координационного Совета "Округа".
- 8.6. Выход из состава "Округа" не освобождает выходящего участника от выполнения обязательств в отношении "Округа", возникших до момента его выхода, если оставшиеся участники не приняли на себя этих обязательств с соответствующим перераспределением ресурсов и компенсацией понесенных затрат.