

## ЛИТЕРАТУРА

1. Климов, А. Позовите инженера // Рос. газ. – 2014. – 29 июля (№ 6440).
2. Савосин, А. Развитие инженерного образования и технической подготовки в России [Электронный ресурс]: презентация / Артем Савосин // MyShared.ru: портал презентаций. – 2014. – URL: <http://www.myshared.ru/slide/771583>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 03.09.2016).
3. Комплексная программа «Уральская инженерная школа» на 2015–2034 годы [Электронный ресурс]: к Указу Губернатора Свердл. обл. от 6 окт. 2014 года N 453-УГ // Кодекс: электрон. фонд правовой и норматив.-техн. документации. – СПб.: ЗАО Кодекс, 2017. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/422448790>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 12.09.2016).
4. Качество инженерного образования в России [Электронный ресурс]: материалы эксперт. семинара: презентация / Общерос. обществ. орг. Ассоц. инж. образования России. – [Томск: б. и., 2014]. – 20 с. – URL: [http://aeer.ru/files/ES\\_1.pdf](http://aeer.ru/files/ES_1.pdf), свободный. – Загл. с экрана (дата обращения 13.09.2016).
5. Огородова, Л.М. Инженерное образование и инженерное дело в России: проблемы и решения / Л.М. Огородова, В.М. Кресс, Ю.П. Похолков // Инженерное образование. – 2012. – № 11. – С. 18–24.
6. Воспроизводство инженерных кадров: вызовы нового времени / под ред. Л.Н. Банниковой. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 364 с.
7. Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов [Электронный ресурс]: приказ Мин-ва труда и соц. защиты Рос. Федерации от 12 апр. 2013 г. № 148н // ГАРАНТ.ру: информ.-правовой портал. – М.: Гарант-Сервис, 2016. – URL: <http://base.garant.ru/70366852>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 11.09.2016).
8. Развитие образования на 2013–2020 годы [Электронный ресурс]: гос. программа Рос. Федерации: утв. постановлением Правительства Рос. Федерации от 15 апр. 2014 г. № 295. – [М.: б. и., 2015]. – 146 с. – URL: <https://cdnimg.rg.ru/pril/95/79/95/295.pdf>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 10.09.2016).
9. Карлина, Е. Получил диплом. А что потом? // Союз. вече. – 2016. – № 25.
10. Горбатова, А. Как состыковать спрос и предложение инженерных кадров [Электронный ресурс] // Наука и технологии России – STRF.RU: интернет-изд. – 2011. – 17 марта. – URL: <http://www.nanonewsnet.ru/articles/2011/kak-sostykovat-spros-predlozhenie-inzhenerykh-kadrov>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 10.09.2016).
11. Оценка системы подготовки инженерно-технических кадров: материалы комплекс. исслед. потребностей крупнейших регион. работодателей. – Екатеринбург: УрФУ, 2016. – 272 с.
12. Студент-2012: материалы шестого этапа социол. мониторинга, дек. 2011 – янв. 2012. – Екатеринбург: УрФУ, 2012. – 332 с.
13. Ребрин, О.И. Новые модели инженерного образования / О.И. Ребрин, И.И. Шолина // Университетское управление: практика и анализ. – 2016. – № 2. – С. 61–71.
14. Мониторинг трудоустройства выпускников [Электронный ресурс] // Портал мониторинга выпускников / Мин-во образования и науки Рос. Федерации. – М., 2015–2016. – URL: <http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2014>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 06.01.2017).
15. Лившиц, В.И. Проблема лакуарности в модернизации инженерного образования // Аккредитация в образовании. – 2011. – № 7. – С. 40–43.

УДК 378.14

Социально-профессиональная адаптация  
выпускников вузов на рынке труда

Юргинский технологический институт (филиал)  
Национальный исследовательский Томский политехнический университет  
Е.В. Полицинская, А.В. Сушко

**В статье рассматривается проблема адаптации выпускников вузов на рынке труда в современных условиях. На основе результатов опросов и анкетирования молодых специалистов, работодателей выявлены факторы, влияющие на социально-профессиональную адаптацию выпускников вузов. Обоснована целесообразность применения взаимодействия компетентного, контекстного, проблемного и личностно-ориентированного подходов в образовательном процессе вуза для формирования конкурентоспособного специалиста, успешно адаптирующегося на рынке труда.**

**Ключевые слова:** рынок труда, выпускники вузов, социально-профессиональная адаптация, компетенции, личностные качества, ценностные ориентации.  
**Key words:** labor market, university graduates, social and professional adaptation, competences, personal qualities, system of values.

Социально экономические преобразования, интеграция России в мировое пространство, появление новых ценностей, привело к тому, что рынок труда стал предъявлять спрос на специалистов, способных быстро ориентироваться в окружающей действительности. В настоящее время очень быстро изменяется номенклатура рабочих мест и постоянно растет спрос на специалистов высокой квалификации. При этом каждый работодатель заинтересован получить специалиста с минимальным периодом адаптации к профессиональной деятельности. Казалось бы, студенты для того и заканчивают вуз, чтобы выйти из его стен высококлассными специалистами. Однако по мнению большинства работодателей, выпускников вузов необходимо доучивать непосредственно на рабочем месте. Процесс адаптации студента к специфике профессиональной деятельности может иметь достаточно длительный период.

Под социальной адаптацией понимают процесс приспособления субъекта: личности, общности к социальной среде,

предполагающий взаимодействие и постепенное согласование ожиданий обеих сторон. Если говорить о социально-профессиональной адаптации, то здесь подразумевается процесс приспособления личности к условиям и нормам новой профессиональной деятельности, освоение производственных норм поведения, профессиональной этики [1, 2, 3]. Поступая на работу, молодой специалист попадает в систему профессиональных и социально-психологических отношений внутри организации, усваивает нормы и ценности профессиональной деятельности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами производства [4].

Роль системы образования в этой ситуации заключается в том, чтобы помочь выпускнику сформировать в себе качества, которые позволяют ему стать профессионально состоятельной, конкурентоспособной, активной личностью, способной адаптироваться к условиям профессиональной деятельности в максимально короткие сроки. Поэтому адаптация как процесс и адаптированность



Е.В. Полицинская



А.В. Сушко

как свойство личности становятся для молодого специалиста основополагающими в процессе его подготовки и профессиональной деятельности.

Для анализа степени социально-профессиональной адаптации выпускников к профессиональной деятельности нами было проведено анкетирование молодых специалистов, работающих на предприятии не более 3 лет. Нас, в первую очередь, интересовала первичная адаптация выпускника вуза к профессиональной деятельности. Именно в этот период наиболее часто происходят ситуации, связанные с несовпадением представлений и ожиданий о профессиональной деятельности с действительностью, и, как следствие, смена профессиональной деятельности. Хотя сам статус «молодой специалист» не установлен в Трудовом кодексе, тем не менее, он действует в течение 3 лет с момента заключения трудового договора и повторно уже не присваивается.

**Таблица 1. Самооценка процесса социально-профессиональной адаптации выпускниками**

Объект адаптации (к чему адаптировались выпускники)	Выпускники (в % от общего количества опрошенных)
<b>К условиям профессиональной деятельности</b>	
Адаптировались	53
Затрудняюсь ответить	8
Не адаптировались	38
<b>К профессии</b>	
Адаптировались	48
Затрудняюсь ответить	10
Не адаптировались	42
<b>К нормам, ценностям профессионального коллектива</b>	
Адаптировались	70
Затрудняюсь ответить	10
Не адаптировались	20

Всего в анкетировании приняло участие 86 человек. Результаты анкетирования представлены в табл. 1.

Первая анкета, предложенная выпускникам, была составлена с целью выявления их собственной оценки того, как быстро им удалось адаптироваться к условиям профессиональной деятельности, к самой профессии, к нормам и ценностям профессионального коллектива.

Согласно проведенному анализу результатов анкетирования можно сделать следующий вывод:

- к нормам и ценностям профессионального коллектива адаптировались 70 % опрошенных, у 20 % не сложились отношения в коллективе, остальные затруднились с ответом;
- к условиям профессиональной деятельности адаптировались 54 % участвовавших в опросе, 8 % затруднились с ответом, остальные ответили «не адаптировались»;

- к специфике профессиональной деятельности адаптировались 48 % опрошиваемых, затруднились с ответом 10 % опрошиваемых, остальные не адаптировались.

Таким образом, можно отметить, что субъективное восприятие степени своей адаптированности выпускниками находится на достаточно низком уровне. Лучшее всего произошла адаптация к коллективу, к тем традициям и ценностям, которые присутствуют в данном коллективе.

Далее опрошиваемым выпускникам было предложено ответить на то, какие факторы, по их мнению, могут помочь пройти процесс адаптации успешно. Перечень факторов необходимо было расставить по значимости, то есть на первое место поставить тот фактор, который наиболее важен и так далее. Анкета и результаты опроса представлены в табл. 2.

Факторы, которые имеют значение 50 % и выше, будем считать, как наиболее значимые, факторы первостепенной важности, «первой очереди». Факторы,

отмеченные от 30 до 49 % опрошенных, как второстепенные, менее значимые, «второй очереди». Факторы, отмеченные менее чем 30 % опрошенных – «третьей очереди».

Таки образом, самыми важными факторами, способствующими адаптации на рынке труда, выпускники считают «наличие опыта работы» и «наличие профессиональных компетенций».

Во вторую группу попадают такие факторы как «наличие определенных личностных качеств» (49 %), «рейтинг вуза, выдавшего диплом» (38 %) и «связи, контакты» (36 %). Следует обратить внимание, что последние два фактора практически равнозначно оцениваются выпускниками. К малозначимым факторам опрошиваемые относят «отсутствие семьи, детей», «возраст», «пол».

Расставленная иерархия факторов адаптации говорит о том, что среди первостепенных факторов опрошенные выпускники отмечают, такие как «наличие опыта в данной сфере деятельности»

**Таблица 2. Факторы социально-профессиональной адаптации (в % к опрошенным)**

Факторы социально-профессиональной адаптации	Выпускники
1. Наличие опыта работы в данной сфере	63
2. Наличие компетенций	98
3. Наличие определенных личностных качеств	49
4. Рейтинг вуза, выдавшего диплом об образовании	38
5. Связи, контакты (помощь родственников, знакомых)	36
6. Отсутствие семьи, детей	19
7. Возраст	16
8. Пол	8
9. Другое	3

и «наличие хороших знаний», а также «наличие определенных личностных качеств». Возможность обеспечить всеми нужными факторами как раз и отводится правильно организованной системе высшего образования, а также желанием и стремлением самого обучающегося. Например, «наличие профессиональных компетенций» не заменить помощью родственников, знакомых. Обладать компетенциями необходимо самому. Это говорит о том, что среди качеств претендентов при устройстве на работу преобладает опыт профессиональной деятельности и наличие профессиональных компетенций, а также «определенных личностных качеств» поможет молодому специалисту быстрее адаптироваться к нормам, ценностям профессионального коллектива, что тоже не маловажно при построении карьеры.

Далее мы решили выяснить мнение работодателей в отношении того, какие факторы мешают современному молодому специалисту успешно адаптироваться к рынку труда. Работодателям было предложено отметить какие факторы, по их мнению, мешают успешной адапта-

ции молодому специалисту. В анкетировании приняло участие 103 работодателя. Результаты отражены в табл. 3.

Мнение работодателей практически совпадает с мнением выпускников. Отсутствие опыта работы и компетенций, в первую очередь, мешают, по мнению работодателей, успешно и быстро адаптироваться молодому специалисту на рынке труда. Работодатели также отмечают слабо сформированные личностные качества у молодого специалиста. Большинство работодателей считают, что у молодых специалистов слабо развиты коммуникативные умения, организационные способности, то есть умение работать в команде, ответственность и исполнительность.

Исходя из проведенного исследования, можно выделить следующие составляющие успешной адаптации выпускника на рынке труда (рис. 1).

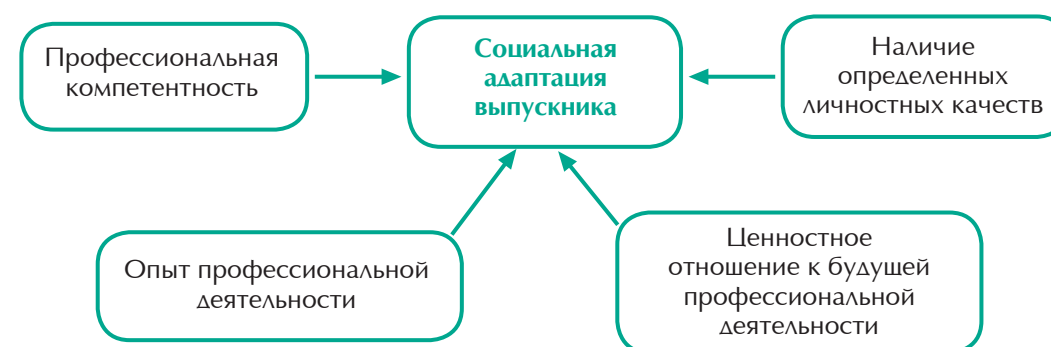
Рассмотрим каждую составляющую более подробно.

Многие исследователи отмечают, что содержание обучения по-прежнему составляют в основном теоретические знания и, преимущественно, без отработ-

**Таблица 3. Иерархия факторов, затрудняющих адаптацию на рынке труда выпускников, по мнению работодателей (в % к опрошенным)**

Факторы	Работодатели
1. Недостаток опыта работы в данной сфере	70
2. Отсутствие связей, контактов	0,9
3. Недостаток компетенций	100
4. Отсутствие определенных личностных качеств	62
5. Пол	7,9
6. Наличие семьи, детей	23
7. Возраст	2,9
8. Рейтинг вуза, выдавшего диплом об образовании	11,6
9. Другое	3,8

**Рис. 1. Факторы, влияющие на социально-профессиональную адаптацию**



ки их практического применения в реальной деятельности [5, 6, 7 и др.]. О необходимости вернуть систему обязательной производственной практики заявляют организаторы образования [8]. Так, А.А. Вербицкий отмечал, что знания, умения и навыки, полученные в процессе обучения, должны превращаться в средства решения задач профессиональной деятельности [9].

Одно из главных требований работодателей, предъявляемое к выпускникам сегодня – это наличие опыта работы. Решение данной задачи также во многом определяется результативностью прохождения производственной практики. Но производственная практика, особенно в период сокращения теоретического обучения и увеличения доли самостоятельной и практической работы в вузах, на наш взгляд, не может рассматриваться в отрыве от теоретической подготовки студентов. Напротив, практика является логическим продолжением теоретического обучения, а теоретическая подготовка должна быть фундаментом, основой решения практических задач. Для реализации требований, заложенных в стандартах, необходима как теоретическая, так и практическая подготовка специалиста.

Участие работодателя в процессе формирования основных образовательных программ вузов является сегодня обязательным условием образователь-

ного процесса. В связи с этим вуз и кафедры активно взаимодействуют с работодателями своего профиля подготовки. Наиболее традиционным способом взаимодействия вузов и предприятий является студенческая практика.

Как следует из проведенного нами анализа действующих стандартов, в них определены только виды практик, но не оговаривается содержание практики, формы ее проведения, требования к базам проведения практик и другое. На наш взгляд, производственная практика должна стать одним из приоритетных направлений в образовательном процессе. От эффективности организации, содержания, форм и методов профессиональной подготовки студентов в процессе производственной практики и этапов ее прохождения непосредственно зависит профессиональный рост студентов как будущих конкурентоспособных специалистов. Каждый этап практики должен быть завершающим этапом обучения на соответствующем курсе и служить основой для перехода студента на следующую ступень обучения.

Ориентация на решение практических проблем формирования профессиональной компетентности вынуждает пересмотреть (в контексте концепции модернизации образования) изменение основных компонентов практики: ее назначение, содержание, критерии эффективности

форм и методов обучения, функции студента в период ее прохождения:

- **Цель практики** по отношению к проблеме формирования профессиональной компетентности означает, что студент в процессе прохождения практики должен не просто усваивать материал по отдельным видам деятельности, а расширять и усложнять свои индивидуальные интеллектуальные ресурсы средствами данной деятельности.
- **Содержание практики.** Содержание производственной практики должно быть подобрано и организовано таким образом, чтобы студенты могли опробовать все виды деятельности будущей профессии с целью формирования определенных компетенций, которые составляют основу профессиональной компетентности.
- **Критерии эффективности практики.** Все формы и способы организации процесса практики должны быть ориентированы на формирование и развитие профессиональных компетенций и личностных качеств. В качестве критерия оценки эффективности практики будут выступать не только показатели сформированности компетенций, но и опыт решения конкретных практических задач в сфере будущей профессиональной деятельности.
- **Функции студента** в период производственной практики должны соответствовать функциям специалиста. В ходе производственной практики, студент должен реализовывать функцию проектирования хода индивидуального интеллектуального развития себя как будущего профессионала. Соответственно, на первый план выходят такие формы деятельности студента, которые способствуют формированию определенных компетенций, составляющих профессиональную компетентность [10].

Производственная практика должна рассматриваться как логическое продол-

жение предшествующей теоретической подготовки, и должна включать (наряду со стандартным отчетом о ее прохождении) выполнение заранее подготовленного студентом проекта (системы взаимосвязанных мини проектов) под руководством ответственного за практику преподавателя, а также творческих заданий по решению конкретных практических задач, связанных с будущей сферой профессиональной деятельности и т.д.

При такой организации производственная практика является связующим звеном между теоретической подготовкой и последующей практической деятельностью студентов – предпосылкой успешной социальной адаптации к будущей профессиональной деятельности основной формирования профессиональной компетентности.

Компетенции определяются содержанием профессиональной деятельности. Их набор указывается в стандартах, а также в социальном заказе. Для выявления нужных работодателю компетенций нами были проанализированы образовательные стандарты для студентов экономического направления подготовки, все компетенции были систематизированы по группам. Результат был использован при составлении анкеты и проведения анкетирования работодателей с целью выявления компетенций, необходимых в практической, профессиональной деятельности молодого специалиста. Всего в анкетировании приняло участие 46 работодателей из коммерческих организаций и государственных учреждений. Были выявлены наиболее значимые компетенции, способствующие успешной адаптации: коммуникативная, исследовательская, организационная, информационная.

Кроме наличия определенных профессиональных компетенций у выпускника вуза, его социально-профессиональная адаптация зависит и от наличия определенных личностных качеств.

Специалисты в процессе профессиональной деятельности выполняют не только профессиональные, но и социальные роли. В процессе трудоустройства,

адаптации и в последующем при построении карьеры они постоянно взаимодействуют с представителями различных профессиональных и социальных сообществ. От того, какое впечатление они произведут на окружающих, как они эффективно будут выстраивать свою систему коммуникаций, во многом зависит их социальный и профессиональный успех. Для изучения влияния этого фактора на процесс адаптации нами также была разработана анкета, включающая различные личностные качества человека и предложена работодателям для выбора тех качеств, наличие которых позволит молодому специалисту быстро адаптироваться и включиться в профессиональную деятельность. Из результатов анкетирования нами было установлено, что такие качества как ответственность, исполнительность, умение осуществлять самоконтроль, умение работать с информацией, умение отстаивать свою точку зрения, инициативность, по мнению работодателя необходимы выпускникам для успешной адаптации и в дальнейшем при построении профессиональной карьеры.

Эффективность социально-профессиональной адаптации молодого специалиста в значительной степени зависит от его ценностного отношения к будущей профессиональной деятельности.

Основная цель высшего профессионального образования приобщить студентов к будущей профессиональной деятельности. Соответственно совершенствование образовательного процесса может и должно осуществляться с учетом усвоения личностью ценностей своей будущей профессиональной деятельности. Как отмечает Дж. Равен, формирование профессионала – это, прежде всего, проблема воспитания профессионала как личности, рост компетентности должен быть непрерывно связан с системой ценностей [11]. На наш взгляд, это объясняется тем, что в процессе обучения недостаточно уделяется внимания формированию ценностного отношения к своей будущей профессии.

Наличие у выпускника профессионально значимых ценностных ориентаций обеспечивает его добросовестное отношение к выбранной профессии, вызывает желание и стремление, как можно быстрее включиться в профессиональную деятельность.

В связи с этим при подготовке специалиста возникает необходимость поиска и реализации таких подходов в организации образовательного процесса, которые обеспечивали бы студенту условия его профессиональной адаптации, личностного развития, возможность эффективно конкурировать и реализовывать свой потенциал с учетом конъюнктуры рынка труда. В качестве основополагающего подхода для реализации этих требований нами выбран компетентностный подход.

Данный подход предусматривает активное участие студентов в процессе обучения в противовес пассивному усвоению учебной информации и направленность результата обучения на формирование общекультурных и профессиональных компетенций. Он предполагает, что основной акцент в системе обучения делается не только на формирование у обучающихся некоторой суммы знаний, умений и навыков, а на формировании системного, базового набора компетенций.

Однако, формирование профессиональной компетентности будет эффективно только в том случае, если образовательный процесс будет приближен к реальной профессиональной деятельности. Приблизить образовательный процесс к реальной профессиональной деятельности становится возможным при реализации контекстного подхода к обучению.

Вооружить человека знаниями, которые позволят ему осуществлять успешную деятельность в течение длительного периода времени становится все труднее. Необходимыми становятся не сами знания, а знание о том, где и как их применять. Но еще важнее – знание о том, как информацию добывать, интегрировать или создавать [12, с. 66]. И то, и другое, и третье – результаты деятельности, а од-

ной из наиболее важных составляющих учебной деятельности является решение задач. Задачи при реализации контекстного подхода к обучению, являются обязательной и необходимой составляющей, так как именно в процессе решения осваиваются способы действий, необходимые в будущей профессиональной деятельности.

На наш взгляд, перспективно активное внедрение в процесс обучения в вузе контекстно-ориентированных задач и заданий. Студент в процессе решения контекстно-ориентированных задач и заданий оказывается в деятельностной позиции и получает практику использования учебной информации в моделируемой профессиональной деятельности [13]. Это в дальнейшем позволит существенно сократить период адаптации молодого специалиста на предприятии и обеспечит его «естественное» вхождение в профессию. Но в реальной жизни выпускнику вуза приходится сталкиваться с разного рода задачами. Есть задачи, которые легко решаются по изученному ранее алгоритму, но могут возникнуть задачи, требующие анализа, синтеза и так далее, то есть возникает проблема.

Задача и проблема имеют общий источник происхождения – это проблемная ситуация. Человек, включаясь в данную ситуацию, осознает сложившееся противоречие, что приводит к возникновению у него потребности в получении новых знаний, что позволит ему найти способ разрешить данное противоречие. М.Л. Зуева отмечает, что, решая задачи, обучающиеся, как правило, при их решении пользуются тем алгоритмом, который им показал на занятиях преподаватель. Однако на практике это нередко может привести к тому, что выпускники оказываются неспособными решить задачи с видоизмененным условием [14].

Таким образом, для формирования у студентов умений решать проблемные ситуации необходим проблемный подход к обучению. Основная цель данного подхода – это усвоение студентами способов

самостоятельной деятельности, формирование исследовательских умений и навыков, развитие познавательных и творческих способностей.

Умение решать проблемы в современных условиях высоко ценится работодателями. Важность этого умения у молодых специалистов обусловлена тем, что большинство современных работодателей проявляют интерес к сотрудникам, которые готовы брать на себя ответственность и самостоятельно работать.

Для этого необходимо уметь выявить проблему и предложить ее решение, то есть как раз то, что является основой ключевого умения решать проблемы. Умение решать проблемы является важным аспектом управления качеством – концепция непрерывного совершенствования основана, в первую очередь, на способности человека анализировать свою деятельность, выявлять проблемы и находить способы совершенствования. В процессе разрешения проблемных ситуаций у студента развиваются такие личностные качества как умение работать в команде, ответственность, развиваются коммуникативная, исследовательская, информационная компетенции.

Таким образом, немаловажное значение для социально-профессиональной адаптации молодого специалиста на предприятии несет в себе проблемный подход к обучению. Проблемное обучение в полной мере также можно реализовать в процессе прохождения производственной практики.

Кроме того, проблемное обучение, желание разрешить поставленную проблему вызывает интерес у студента к изучаемым предметам и усиливает его мотивацию к обучению.

Не менее важным фактором социально-профессиональной адаптации молодого специалиста играет и личностно-ориентированное обучение. Оно признает уникальность субъектного опыта каждого обучаемого, как важный источник индивидуальной жизнедеятельности, проявляемой, в частности, в познании.

Тем самым признается, что в образовании происходит не просто усвоение студентом заданных педагогических воздействий, а «встреча» задаваемого и субъектного опыта, его обогащение, приращение, преобразование, что и составляет «вектор» индивидуального развития [15]. Личностно-ориентированное обучение сегодня рассматривается как специфическая педагогическая деятельность, которая создает для обучающихся благоприятные условия, способствующие развитию их способностей, инициативности, самостоятельности, саморазвитию [16].

Однако каждый из рассмотренных подходов имеет не только положительные, но и отрицательные стороны, поэтому применяя данные подходы во взаимодействии можно дополнить содержание образовательного процесса лучшими составляющими каждого подхода.

Согласно требованиям рынка труда, выпускник вуза должен быть всесторонне

развитой личностью, он должен обладать не только определенным набором компетенций, но и необходимыми личностными качествами, уметь быстро адаптироваться в быстроизменяющихся условиях, решать возникающие профессиональные проблемы.

Сформировать подобный тип выпускника с нужными компетенциями, личностными качествами, с умением решать проблемы и ценностным отношением к будущей профессиональной деятельности, быстро адаптирующегося к условиям, нормам, ценностям и специфике профессиональной деятельности возможно при использовании взаимодействия компетентностного, контекстного, проблемного и личностно-ориентированного подходов к обучению.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Власюк, Г. Профессиональная и социальная адаптация выпускника // Высшее образование в России. – 2007. – № 9. – С. 160–162.
2. Вражнова, М.Н. О системе профессиональной адаптации студентов // Там же. – 2004. – № 9. – С. 118–124.
3. Жигadlo, А. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект / А. Жигadlo, В. Пузиков // Там же. – 2007. – № 10. – С. 108–112.
4. Ишкова, А.Э. Адаптация молодежи к рынку труда: проблемы и пути их решения // Педагогическая наука: прошлое, настоящее, будущее: материалы междунар. заочной науч.-практ. конф. – Новосибирск: ЭСКНЕ, 2011. – Ч. 2. – С. 103–108.
5. Полисадов, С.С. Практико-ориентированное обучение в вузе // Уровневая подготовка специалистов: электронное обучение и открытые образовательные ресурсы: тр. I Всерос. науч.-метод. конф., Томск, 20–21 марта 2014 г. – Томск: Изд-во ТПУ, 2014. – С. 349–352.
6. Габышева, Л.К. Практико-ориентированность как гарантия // VII Тюменский инновационный нефтегазовый форум: сб. материалов, Тюмень, 21–22 сент. 2016 г. – Тюмень: [б. и.], 2016. – С. 21–25.

7. Бондаренко, Т.Н. Роль практико-ориентированного подхода в учебном процессе вуза при формировании и развитии отраслевых и региональных рынков услуг РФ [Электронный ресурс] / Т.Н. Бондаренко, А.П. Латкин // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6. – URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=7784>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 25.11.2016).
8. Яшина, Г. Проблема инженерных кадров в России и пути ее решения [Электронный ресурс] // Капитал страны. – 2011. – 30 марта. – URL: [http://kapital-rus.ru/articles/article/problema\\_inzhenernyh\\_kadrov\\_v\\_rossii\\_i\\_puti\\_ee\\_resheniya](http://kapital-rus.ru/articles/article/problema_inzhenernyh_kadrov_v_rossii_i_puti_ee_resheniya), свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 02.10.2015).
9. Вербицкий, А.А. Компетентный подход и теория контекстного обучения / А.А. Вербицкий. – М.: ИЦ ПКПС, 2004. – 84 с.
10. Suzdalova, M. About the problem of professional personnel shortage in mechanical engineering industry and ways of solving [Electronic resource] / M. Suzdalova, E. Politsinskaya, A. Sushko // Procedia – Social and behavioral sciences. – 2015. – Vol. 206. – P. 394–398. – Tit. screen. – doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.072>
11. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие, реализация / Дж. Равен. – М.: Когнито-Центр, 2002. – 470 с.
12. Бершадский, М.Е. Дидактические и психологические основания образовательной технологии / М.Е. Бершадский, В.В. Гузев. – М.: Пед. поиск, 2003. – 256 с.
13. Politsinsky, E.V. The organization of the training of technical college students using practice-oriented tasks [Electronic resource] / E.V. Politsinsky, L.G. Demenkova // Asian Social Science. – 2015. – Vol. 11, №. 1. – P. 187–192. – Tit. screen. – doi: <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v11n1p187>
14. Зуева, М.А. Эффективность использования проблемного подхода для формирования ключевых образовательных компетенций // Ярославский педагогический вестник. – 2007. – № 2. – С. 36–47.
15. Асмолов, А.Г. Психология личности. Принципы общепсихологического анализа / А.Г. Асмолов. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 367 с.
16. Алексеев, Н.А. Личностно-ориентированное обучение; вопросы теории и практики / Н.А. Алексеев. – Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 1996. – 216 с.

## Профессиональная культура как основа профессиональной деятельности магистра инженерного направления

Южно-Уральский государственный университет,  
Финансовый университет при Правительстве РФ  
**Ю.В. Подповетная**  
Южно-Уральский государственный университет  
**А.Д. Подповетный**

**Сегодня для повышения уровня конкурентоспособности магистра инженерного направления необходима культурная основа. В статье обосновано, что формирование культурной основы достигается с помощью развития профессионально-проектной и научно-методической культуры магистра в процессе получения инженерного образования. Профессионально-проектная и научно-методическая культуры представлены как важное качество магистра инженерной специальности и выявлены структурные компоненты с учетом профессиональной деятельности будущих магистров. Недостаточность для решения данной проблемы существующих педагогических моделей, поставила задачу разработки двух основных моделей: модели, обеспечивающей целенаправленное развитие профессионально-проектной культуры и модели развития научно-методической культуры магистра инженерного направления.**

**Ключевые слова:** магистр, инженерное образование, профессиональная культура, моделирование.

**Key words:** master student, engineering education, professional culture, model simulation.

Современная практика показывает, что для повышения уровня конкурентоспособности магистра инженерной специальности необходима культурная основа его профессиональной деятельности. Сегодня профессионал в любой сфере для обеспечения конкурентоспособности развивает профессиональные способности, знания, умения, навыки и опыт на основе достаточного уровня профессиональной культуры. Кроме того, в основу новой концепции российского образования, связанной с формированием конкурентоспособной и развитой личности, положен принцип получения знаний, приобретения умений и навыков в контексте единой общечеловеческой культуры [1, 2, 5]. Данные условия определяют важность и актуальность проблемы развития профессиональной культуры как

основы будущей профессиональной деятельности магистра инженерной специальности [3, 7].

Анализ научной литературы помог установить, что профессиональная культура и, в частности, проектная, научно-методическая как профессиональная характеристика личности магистра – это определенный путь реализации его профессиональной карьеры.

Обучение проектной деятельности в подготовке магистров играет важную роль в их профессиональном становлении. Проектирование – это практический инструмент коммуникационной деятельности [4, 8]. Профессионально-проектная культура магистра представляется авторами статьи как комплексная конструкция личности, состоящая из интегративной системы социальных,



Ю.В. Подповетная



А.Д. Подповетный