

# Ориентация на развитие как ключевая трансфессиональная компетенция выпускника вуза



## ДИКОВА

**Виктория Вячеславовна,** кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Российского государственного профессионально-педагогического университета, директор Центра тестирования и профориентации, Нижний Тагил

### Аннотация

В статье анализируется роль компетенции «ориентация на развитие» как ключевой в профессиональном развитии будущего молодого специалиста. Представлены описательные характеристики низкого и высокого уровня «ориентации на развитие» на основе сравнительного анализа двух выборочных групп студентов с использованием параметрического критерия t-Стьюдента. Рассматривается необходимость дальнейшего эмпирического исследования трансфессий как наиболее актуальной перспективы развития рынка труда

### Ключевые слова:

трансфессия, транспрофессионализм, профессиональное развитие, выбор профессии, профориентация, субъект профессиональной деятельности

Рынок труда и образовательных услуг в условиях нестабильности и неопределенности обуславливает активное развитие профессий будущего, определяя спектр ключевых компетенций, которыми должен обладать молодой специалист. Трансформация мира профессий, прогнозирование вариантов его развития связано с глобальными изменениями мировой экономики, геополитики, цифровизации процессов и производств, наступлением постиндустриального этапа в развитии общества. Так, президент Московской школы управления «Сколково» Андрей Шаронов, определяя характер трансформаций, связывает эти процессы с переходом человечества в качественно иное состояние — мир VUCA\*, наступивший вслед за 4-й промышленной революцией. Новый миропорядок затрагивает не только экономику или национальные интересы, но каждого человека, который, чтобы стать успешным, вынужден постоянно меняться [7].

Применительно к рынку труда и профессиональному образованию такое состояние общества выражается в наступлении эпохи транспрофессионализма, или трансфессии, которая, по мнению Э. Ф. Зеера, основывается на синтезе междисциплинарных знаний и компетенций одной профессиональной области и характеризуется конвергенцией межпрофессиональных видов действий (деятельности) [5]. Действительно, даже беглый анализ актуальных достижений научно-технического прогресса наглядно демонстрирует конвергенцию естественно-научного, физико-математического, информационно-технологического и социально-гуманитарного знания при явно возрастающей роли последнего. Также в последнее время все чаще звучит необходимость в социально-гуманитарной экспертизе проектов, основанных на синергии и конвергенции четырех прорывных научно-технологических областей: нано-

\* VUCA — аббревиатура из английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность). Характеристиками мира VUCA могут служить следующие факты: за последние два года информация обновилась на 90%; стоимость хранения 1 Гб информации с 1980 года снизилась в миллиард раз; стоимость секвенирования генома одного человека снизилась в 100 тысяч раз; 75% населения планеты имеют доступ к мобильной связи (но далеко не все из них имеют доступ к чистой воде); всего 10 лет назад не существовало как минимум 10 профессий, которые сегодня входят в число самых востребованных и высокооплачиваемых (специалист по BIG DATA, APP-разработчик, оператор дрона и т. д.) [7].

Дикова В. В. Ориентация на развитие как ключевая трансфессиональная компетенция выпускника вуза // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 4. — С. 66–71. — DOI 10.24411/2307-4264-2019-10407.

технологий (*N*); биотехнологий (*B*); информационных технологий (*I*); когнитивных наук (*C*), описанных в рамках NBIC-концепции М. Роко и У. Бейнбриджа [2; 9].

В рамках подобных проектов трансфессия выступает в роли трансформатора и аккумулятора профессиональных компетенций, принадлежащих различным узкоспециализированным областям, в том числе в философском, антропологическом, социальном и психологическом аспектах. Определяя и описывая содержательный аспект понятия «трансфессионал», П. В. Малиновский выделяет шесть ключевых факторов: 1) способность к коммуникации с представителями различных профессий; 2) способность синтезировать знания из различных областей; 3) ориентация на взаимосвязь фундаментальных знаний и практического опыта; 4) умение работать в команде; 5) готовность к непрерывному самообразованию; 6) вхождение в профессиональное сообщество [8].

Термин «трансфессионализм» является характеристикой субъекта в профессиологической трактовке понятия «трансфессия» — вида трудовой активности, реализуемой на основе синтеза и конвергенции профессиональных компетенций, принадлежащих к разным специализированным областям. Формирование трансфессионализма имеет особую актуальность: выпускники вузов, молодые специалисты должны обладать широкими знаниями и компетенциями в различных профессиональных областях, чтобы быть успешными в профессии и карьерном росте, выдерживать конкуренцию на рынке труда. Предикторами их квалификационных характеристик выступают *softskills* — гибкие, «мягкие» навыки, или неспециализированные надпрофессиональные компетенции. *Softskills* могут успешно развиваться и формироваться на этапе профессиональной подготовки, однако не каждый студент вуза и дипломированный молодой специалист демонстрирует готовность к их освоению. Для социологической группы профессий в качестве *softskills* называются системное мышление, межотраслевая коммуникация, управление проектами, экономность, программирование, клиентоориентированность, мультикультурность, толерантность к неопределенности, креативность [6, с. 12]. Поэтому, на наш взгляд, одним из основных предикторов развития транспрофессионализма выступает «ориентация на развитие».

«Ориентацию на развитие» характеризуют выраженная внутренняя готовность к получению новых знаний и умений, активность в достижении целей и активная жизненная позиция, самоконтроль, способность достигать целей независимо от благоприятности внешних условий, толерантное отношение к неудачам и намерение их конструктивного преодоления. Ориентация на развитие как личностная компетенция является результатом продолжительного пути развития личности, социализации и профессионализации, во многом определяет потенциал и динамику развития личности молодого специалиста, а также возможность гибко адаптироваться к меняющимся условиям и требованиям профессиональной среды.

Приведем некоторые результаты исследования, которое проводилось на базе Центра тестирования и профориентации Нижнетагильского государственного социально-педагогического института в 2018/19 учеб-

ном году. В исследовании принял участие 101 студент 2–5-го курсов, в возрасте от 19 до 23 лет, из них 14,8% — юноши и 85,2% — девушки. Инструментарием выступил диагностический компьютерный тестовый комплекс «Профкарьера» [1]. Тест содержит пять блоков тестирования по 33 шкалам, которые составляют диагностический профиль испытуемого, а также профиль из 11 личностных компетенций (эмоциональных, поведенческих и когнитивных).

Для сравнения основных диагностируемых компетенций в двух группах был использован параметрический критерий *t*-Стьюдента для независимых выборок. Расчеты проводились с использованием программы IBM SPSS Statistics 19. Группирующей переменной для сравнительного анализа двух независимых выборок явился показатель «ориентация на развитие», который относится к блоку когнитивных компетенций. В первую группу вошли студенты с низким уровнем ориентации на развитие ( $n_1 = 47$ ). Во вторую группу вошли студенты с высоким уровнем ориентации на развитие ( $n_2 = 31$ ). Результаты сравнительного анализа переменных, по которым выявлены статистически значимые различия, представлены в таблице.

Для исследования результатов сравнительного анализа был использован профиль личностных компетенций и две шкалы блока «Жизненные установки», основная цель которого — диагностика и выявление ценностей, жизненных установок личности, определяющих карьерное развитие.

Анализ выявленных тенденций с использованием профиля профессиональных интересов показал: для группы респондентов с низким уровнем ориентации на развитие ( $n = 47$ ) характерна пассивность, высокая конформность, низкая мотивация достижений и готовность к комплексному решению проблем, низкий уровень стрессоустойчивости, высокая нормативность в поведении. В большинстве ситуаций общения некоммуникабельны, избегают общения, публичных выступлений, сложно находят общий язык с людьми, не ориентированы на клиентов, не проявляют внимания к их потребностям. Студенты с низким уровнем ориентации на развитие проявляют самостоятельность и организованность в деятельности, но более эффективны в ситуации персональной ответственности и четких инструкций и алгоритмов. В решении профессиональных задач не проявляют инициативы, нерешительны, не готовы идти на компромисс, осваивать новую информацию и новые технологии, не готовы системно анализировать ситуацию, принимая во внимание множество факторов. Не проявляют гибкость в адаптации к новым профессиональным условиям и задачам, не готовы быстро реагировать на изменения.

В рамках описанных характеристик студенты указанной группы проявляют высокий интерес к должностным позициям: аналитик, функционалист, администратор, которые составляют так называемый бэк-офис. Должностные позиции бэк-офиса предполагают решение профессиональных задач, связанных с ответственностью, педантичностью, обработкой больших массивов информации, документации и составляют надежный, высоко нормативный «тыл» организации.

**Результаты сравнительного анализа двух выборочных групп, проведенного с использованием критерия t-Стьюдента**

Переменные	Студенты с низкой ориентацией на развитие $n_1 = 47$		Студенты с высокой ориентацией на развитие $n_2 = 31$		t-Стьюдента	p
	$M_1 \pm m_1$	$S_1$	$M_2 \pm m_2$	$S_2$		
<b>Блок жизненных установок</b>						
Пассивность / активность	3,71+/-0,32	2,20	6,68+/-0,29	1,62	-6,820	0,001
Определенность / свобода	4,29+/-0,27	1,91	6,28+/-0,32	1,79	-4,669	0,001
<b>Блок эмоциональных компетенций</b>						
Лидерство	2,59+/-0,22	1,54	6,87+/-0,41	2,29	-9,116	0,001
Мотивация достижений	2,63+/-0,26	1,82	6,87+/-0,43	2,40	-8,345	0,001
Стрессоустойчивость	3,06+/-0,27	1,91	5,93+/-0,30	1,71	-6,912	0,001
<b>Блок поведенческих компетенций</b>						
Ориентация на клиента	5,23+/-0,29	2,01	7,54+/-0,36	2,01	-4,967	0,001
Коммуникабельность	4,29+/-0,26	1,80	7,54+/-0,34	1,92	-7,469	0,001
Организованность	6,23+/-0,31	2,12	3,74+/-0,31	1,71	5,702	0,001
Нормативность	7,78+/-0,24	1,71	3,45+/-0,33	1,84	10,476	0,001
<b>Блок когнитивных компетенций</b>						
Гибкость	2,72+/-0,24	1,69	8,45+/-0,28	1,66	-15,079	0,001
Комплексное решение проблем	3,61+/-0,27	1,88	4,74+/-0,27	1,54	-2,877	0,01

Примечание 1.  $M_1$  и  $M_2$  — среднее арифметическое групп 1 и 2;  $m_1$  и  $m_2$  — статистическая ошибка групп 1 и 2;  $S_1$  и  $S_2$  — стандартное отклонение групп 1 и 2;  $p$  — уровень статистической значимости.

Примечание 2. Число степеней свободы  $df = 76$ ; уровни статистической значимости:  $t = 1,992$  при  $p \leq 0,05$ ;  $t = 2,642$  при  $p \leq 0,01$ ;  $t = 3,423$  при  $p \leq 0,001$ .

Для группы респондентов с высоким уровнем ориентации на развитие ( $n = 31$ ) характерен высокий уровень активности и мотивации достижения, высокий уровень коммуникабельности и гибкости. В большинстве профессиональных ситуаций респонденты готовы проявлять лидерский потенциал: воодушевлять людей, побуждать к работе, вести за собой, способны находить комплексное решение проблемы. В ситуации напряженности и неопределенности высоко стрессоустойчивы, умеют сохранять спокойствие и стабильность деятельности в условиях внешнего давления и трудностей. Клиентоориентированы, умеют проявлять внимание к потребностям клиента и своевременно на них реагировать, создавать условия для долгосрочного сотрудничества. Легко адаптируются к изменениям, содействуют внедрению новых технологий, с готовностью осваивают новую информацию [3, с. 162].

Студенты данной группы проявили высокий интерес к должностным позициям «предприниматель» и «инноватор», то есть их в большей степени привлекает работа, которая будет состоять из разработки и разви-

тия новых деловых проектов, продвижения новых направлений бизнеса, научных или творческих проектов, разработки или адаптации новых продуктов, услуг и технологий. Вместе с коммуникатором должностные позиции предпринимателя и инноватора составляют фронт-офис — флагман организации, генераторы идей и вдохновители стартапов. Студенты данной группы обладают высокой самостоятельностью, способны предлагать решения актуальных проблем, отличающиеся новизной, нестандартностью. В решении профессиональных задач умеют системно анализировать ситуацию, учитывать множество условий, выбирать оптимальный вариант решения. Самостоятельно прогнозируют возможные проблемы и меры по их предотвращению.

Полученные результаты исследования демонстрируют достоверно значимые различия между группами студентов. В контексте решаемых задач образования это означает возможность создания условий для развития определенных компетенций в зависимости от прогнозируемых сценариев профессионального будущего. Кроме того, результаты диагностики позволяют эффективно решать частные задачи карьерного консультирования, разработки плана профессионально-личностного развития, выработки сценария будущего профессионального развития.

В заключение отметим, что в настоящее время эмпирических исследований, посвященных изучению психологических факторов — предикторов транспрофессионализма, практически нет [4, с. 27]. Между тем такие исследования насущно необходимы для разностороннего изучения проблемы развития транспрофессиональных компетенций, подготовки будущих специалистов к профессиональной деятельности в условиях глобальных изменений.

### *Литература*

1. Алтухов В. В. ПРОФКАРЬЕРА как инструмент выбора профессионального пути [Электронный ресурс] // Профориентационное и образовательное тестирование: [сайт]. URL: <http://teletesting.ru/modules/articles/index.php?op=viewarticle&artid=13> (дата обращения — 19.10.2019).
2. Амадова Н. Е. Развитие и внедрение NBIC-технологий: история и современность // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=15075> (дата обращения — 20.10.2019).
3. Дикова В. В. Ориентация на развитие как предиктор прогнозирования транспрофессионализма будущих педагогов: материалы Всероссийской (с междунар. участием) науч.-практ. конф. / Под науч. ред. Э. Ф. Зеера, В. С. Третьяковой. — Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т. — 2019. — С. 158–162.
4. Зеер Э. Ф., Заводчиков Д. П., Шаров А. А. Исследование факторов транспрофессионализма у инженерно-технических работников // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 2. — С. 27–34.
5. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э., Бондырева С. К., Вяткин, Б. А. Психология транспрофессионализма: монография. — Екатеринбург: Изд. дом «Юника», 2018. — С. 174.

6. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования // Образование и наука. — 2017. — Т. 19. — № 8. — С. 9–28.

7. Лекция президента Школы «СКОЛКОВО» Андрея Шаронова о концепции life-longlearning, работе с собой и внешним миром, личной эффективности [Электронный ресурс] // HR по-русски. URL: <http://hr-elearning.ru/lekcija-prezidenta-skolkovo-life-long-vuca-effectivnost> (дата обращения — 20.10.2019).

8. Малиновский П. В. В цивилизационной идентичности: вызовы развития на пороге нового века // Чтения памяти Г. П. Щедровицкого. — 2006. — № 7. — С. 55 — 62.

9. Roco M., Bainbridge W. Converging Technologies for Improving Human Performance: Nanotechnology, Biotechnology, Information Technology and Cognitive Science // Converging Technologies for Improving Human Performance: Nanotechnology, Biotechnology, Information Technology and Cognitive Science. — Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 2003.