



ВЛИЯНИЕ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ НА УСПЕШНОСТЬ ПОСЛЕДУЮЩЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

ЗАЛЕССКИЙ Михаил Львович, кандидат педагогических наук, доцент кафедры математических и естественнонаучных дисциплин Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского

Ключевые слова: исследование, молодой специалист, трудоустройство, работодатель, востребованность, компетентность, программа адаптации

Очевидно, мы никого не удивим, если скажем, что основным условием успешности трудоустройства является соответствие качеств соискателя запросам работодателя. Обратимся к статистике. Результаты исследования агентства hh.ru (рис. 1) достаточно наглядно показывают, что если уровнем профессиональных знаний молодых специалистов довольны более 40% работодателей, то уровень профессиональных навыков удовлетворяет лишь каждого десятого работодателя.

Не намного выше оценивают работодатели и инициативность вчерашних студентов (13% довольных). Очевидно, умения и навыки завтрашних сотрудни-

ков критики работодателей не выдерживают. Чего же такого ждут работодатели от выпускников, чего не может им дать вуз? Заметим, что данные hh.ru усреднены и, естественно, отражают ситуацию по всей стране [1]. Конкретизировать проблему попытаемся с помощью результатов социологического исследования И.А. Анисимовой [2]. На приведённой ниже таблице проранжирован уровень востребованности компетенций выпускников вузов с точки зрения работодателей. Отметим, что исследование проводилось среди нижегородских работодателей, т.е. эффект «средней по больнице температуры» здесь минимален. С другой стороны, Нижний Новгород



Рис. 1. Результаты исследования агентства hh.ru

достаточно типичный промышленный город России, что позволяет предположить, что предпочтения работодателей в любом другом городе похожи.

Таблица

Уровень востребованности компетенции работодателем %	
Ориентированность на результат	44
Эффективная коммуникация	41
Клиентоориентированность	38
Инновационность	37
Лидерство	31
Инициативность	30
Работа в команде	29
Планирование, организация деятельности	29
Системное и стратегическое мышление	27

Не будем пока анализировать таблицу, ибо цифры, приведённые в ней, создают вполне ясную картину. Давайте задумаемся о том, как сформировать в учебном процессе перечисленные здесь компетенции? Дабы конкретизировать задачу, будем рассматривать лишь три основных компонента компетенции — умения, навыки и ценностные ориентации [3]. Как показано выше, знания выпускника вуза работодателя вполне удовлетворяют, но как в ходе учебно-воспитательного процесса у студента, большую часть времени пассивно слушающего преподавателя, сформировать ориентированность на результат, а эффективную коммуникацию, а клиентоориентированность, инновационность, лидерство? Чтобы понять, насколько это сложно, вспомним, как



строится учебно-воспитательный процесс в классическом вузе.

Приходя в вуз, вчерашний школьник попадает в новый социум с новыми для себя законами. Эти законы он должен принять, причём, принять достаточно быстро. Довольно часто в основу воспитательного процесса ставится отрицательная мотивация (студенту постоянно напоминают, что сессия — момент истины, что за любую недоработку он не будет допущен к сессии, будет отчислен по её результатам). Подобная система разделяет учебную, призванную дать студенту объём информации, и воспитательную, призванную навязать правила поведения, работы. Понятно, что отрицательная мотивация искореняет инициативу, в результате чего после первой сессии мы получаем достаточно добросовестного исполнителя, приученного выполнять, не нарушать и соответствовать. Такой студент умеет получать и усваивать, не анализируя, но не приучен спорить с преподавателем, отстаивать своё мнение, искать информацию, подтверждающую его. Выпускник же вуза должен быть инициативен, самостоятелен, амбициозен, способен ориентироваться в потоке информации и на рынке профессиональных услуг, анализировать, принимать решения, выполнять их. В классическом варианте образования формирование инициативы и лидерских качеств студента начинается на старших курсах, что с учётом сказанного выше, не всегда эффективно.

Очевидно, что для решения описанной проблемы необходимо работать со студентами 1–3 курсов, причём именно этих студентов надо вовлекать в воспитательную работу. Выбор этот объясняется тем, что, придя на первый курс, молодой человек приобретает новый статус — статус студента. Утверждаясь в новом статусе, он не всегда легко воспринимает преподавателя — преподаватель, как и учитель, воспринимается как часть школы — социума, независимость от которого студент отстаивает. Референтной группой для первокурсника являются не преподаватели, а, скорее, студенты второго курса. Перейдя на второй курс, студент получает новый статус — он уже накопил некий опыт, определил своё место в социуме. Сделав его наставником (куратором) первокурсников, мы позволяем ему закрепить данный статус. Необходимость самоутверждения, (утверждения себя в новом статусе) вынуждает и первокурсников, и второкурсников быть социально активными. Однако, этот процесс может выйти из под контроля — самоутверждение студентов, их избыточная активность может приводить к завышению самооценки и, как следствие, к конфликтам. В этом случае полезным может стать общение со студентами третьего курса. Они в нашей схеме имеют роль пассивных наставников — людей, которые по определению более опытные, к которым можно обратиться за советом, чьим опытом можно воспользоваться [4]. Понятно, что на



самом деле воспитательная система имеет больше элементов — в ней участвуют студенческие советы, деканат, общественные организации вуза, но непосредственно вчерашний школьник общается с кураторами. В результате удаётся избежать основных проблем первого семестра — значительно снижается стресс; исключается авторитарный (сковывающий инициативу студента, воспитывающий исполнителя) стиль общения преподаватель—студент. Адаптация первокурсников на курсе занимает от 3-х до 7-и месяцев, соответственно, к началу 2-го семестра первокурсник уже вполне самостоятелен и необходимость в работе студентов—кураторов постепенно отпадает [4]. Однако, пока мы смогли лишь не подавить инициативу студента. Дальше её надо развивать.

Развивать студенческую инициативу помогает студсовет (далее — совет). Поскольку наша задача — развитие инициативы студента, предпочтительнее, на наш взгляд, модель «Открытого» совета. Структура его жёстко не определяется, количество людей — тоже. Существует место, где совет собирается, избирается председатель. Если необходимо срочно что-то обсудить, вывешиваются объявления. Объявления должны быть общедоступными (на доске объявлений, в социальных сетях), в этом случае увидеть объявления и придти смогут все желающие. Чем больше, тем лучше, ибо в большом совете всегда можно найти единомышленника, человека с близки-

ми интересами, увлечениями. Возникает сектор, клуб, секция. Они могут быть разовыми (на одно мероприятие), если первое мероприятие прошло успешно, сектор может стать постоянным. Чем больше разных секторов, тем больше студентов втянется в работу совета. Постепенно совет становится не просто организацией, но средой со своими традициями, со своей системой ценностей. Среда формирует человека, попадающего в неё, участвующего в её жизни [5, с. 52]. Человек усваивает и присваивает (интегрирует) шкалу ценностей, принятую в среде [7], что позволяет говорить о формировании уже не только навыков, но и компетенций (см. выше). Формирующее воздействие среды тем интенсивнее, чем в большем количестве видов деятельности участвует человек вместе с остальными [6, с. 114]. Естественно, формирующая среда должна быть управляемой, в нашем случае работу совета курирует (не руководит!) заместитель руководителя отдела дневного обучения по воспитательной работе.

Такой совет достаточно легко создаётся, ибо инициативные студенты есть всегда. Можно, например, начать со сбора старостата, предложив старостам приходить с инициативными студентами. Далее студентам предоставляется место, где они могут собираться, с ними оговариваются их права. Например, в нашем случае, совет может вносить предложения по студенческому быту, по мероприятиям, по социальной работе,



даже по организации учебного процесса. Единственное правило — совет должен быть инициативным органом, любое мероприятие начинается со студенческой инициативы, планируется студентами и проводится ими. Заметим, что программу адаптации первокурсников (студенческое кураторство) тоже организует совет. Для проведения любого мероприятия совет может попросить помощи (технической, административной, финансовой) у вуза, но инициатива мероприятия должна исходить именно от совета. Если это правило выполняется, мы получаем реальное студенческое самоуправление. Если совет выполняет директивы приходящие «сверху», мы получаем легко создаваемую, но совершенно бесполезную профанацию.

Зачем мы так долго говорили о модели открытого студенческого совета, какова её связь с трудоустройством? Сейчас разберёмся. Вспомним походовку, описанную чуть выше — студент инициирует некое мероприятие, выносит свою инициативу на совет, находит единомышленников, выясняет как, зачем, для кого будет проводиться мероприятие, планирует сроки и место, анализирует затраты и источники финансирования, технического обеспечения... Подумайте, ведь мы только что перечислили последовательность создания предприятия, бизнеса, если угодно. Вернёмся к таблице, которую мы вскользь обсудили в начале статьи. Работодатель больше всего (44%) хочет увидеть специа-

листа, ориентированного на результат. В нашей модели студент, доводящий свою инициативу до воплощения, явно будет пользоваться уважением. Работодатель ждёт эффективной коммуникации (41%), но чтобы подготовить любое мероприятие, студенту придётся общаться и с однокурсниками, и с преподавателями, и с администраторами, и... Клиентоориентированность (38%)? Если не определить правильно целевую аудиторию, люди не придут, мероприятие не состоится. Инновационность (37%)? Если мероприятия инициируют студенты, если оно не берётся из «плана воспитательной работы», утверждённого и подписанного в прошлом веке, инноватика будет по определению. Видимо, нет смысла расшифровывать все компетенции, очевидно, что без лидерства, работы в команде, планирования и организации деятельности, системного и стратегического мышления работа студенческого совета невозможна.

Подведём предварительный итог — если не уничтожить инициативу студента в самом начале, если создать вокруг него реальное студенческое самоуправление, у него начнут формироваться навыки, которые помогут ему в дальнейшем устроиться на работу. Более того, студент начнёт проявлять эти навыки в учёбе, что повысит эффективность усвоения знаний (см. выше). Скажем больше, любой совет — это общение. Широкий круг общения (в том числе, и при организации мероприятий) доста-



точно часто позволяет студенту найти работодателя ещё до выпуска и дальше «учиться под место».

Пожалуй, последний аспект. В самом начале статьи мы упомянули выражение «учебно-воспитательный процесс», там же было сказано, что нельзя разделять эти две половины. У внимательного читателя мог возникнуть вопрос «Какой процесс описывает автор? Если процесс воспитательный, то почему мы говорим о трудоустройстве, как о цели; если учебный, то где преподаватель?».

Ответим сразу на все эти вопросы, в нашей концепции учебная работа первична, воспитательная — решает задачи учебной, создаёт для неё условия. На лекции студент получит знания, которые могут ему потом пригодиться при организации мероприятия. Да, не всё, но что-то пригодится. В этот момент, он поймёт, что преподаватель не просто «читает предмет», он даёт отве-

ты на вопросы. Когда в следующий раз у студента возникнет вопрос, он уже сам придёт и задаст его преподавателю, так же, как задавал вопросы заместителю руководителя отдела по воспитательной работе. Соответственно, его общественная работа будет мотивировать его лучше учиться. Скажете, сказка? Не совсем. Есть один секрет — мероприятия должны как-то касаться специальности студента. И обеспечить это — задача преподавателя, организующего воспитательную работу. Не то, чтобы физиков нельзя посылать на спортивные соревнования, а экономистов — на олимпиады по физике, но специалиста растят именно «родственные мероприятия».

В заключение отметим, что описанная концепция опробована в течение 5 лет, приносит вполне осязаемые результаты, что вполне можно считать доказательством реалистичности всего, сказанного выше.

ЛИТЕРАТУРА

1. Официальный сайт компании «head hunter» <http://hh.ru>.
2. *Анисимова И.А.* Компетенции выпускника вуза: спрос и предложение на рынке труда Нижнего Новгорода (по результатам социологического исследования) / Доклад на 6-й межрегиональной конференции «Молодёжь на современном рынке труда», 29 апреля 2014 г., ННГУ, Н.Новгород.
3. *Филатова Л.О.* Компетентностный подход к построению содержания обучения как фактор развития преемственности школьного и вузовского образования // Дополнительное образование. — 2005. — № 7. — С. 9–11.
4. *Залесский М.Л., Винник В.К., Нацвалова М.Ю.* Использование возможностей социальных сетей в решении психологических проблем адаптации первокурсника в вузе // Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. — 2016. — № 4.



5. *Залесский М.Л.* Конструирование и реализация технологии приобщения учащихся к здоровому образу жизни во взаимосвязи классной и внеклассной работы: дисс... на соиск. уч. степ. канд. пед. наук. — Н.Новгород, 2005.
6. Педагогика: учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В.А. Слостёнин, И.Ф. Исаев, А.И.Мищенко, Е.Н. Шиянов. — М.: Школа-Пресс, 2000. — 512 с.
7. *Каргапольцева Д.С.* Аксиологическое развитие личности подростка в монтессори-образовании: дисс... канд. пед. наук: 13.00.01 / Оренбургский государственный университет. — Оренбург, 2013.