

СТУДЕНТИ І РОБОТОДАВЦІ: ВЗАЄМНІ ЧЕКАННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ СПІВПРАЦІ

З кожним роком ринок праці посилює вимоги до молодих фахівців, а наявність документа про вищу професійну освіту зовсім не гарантує здобуття престижного робочого місця за фахом, що обумовлює актуальність вивчення взаємних чекань випускників художніх навчальних закладів і роботодавців.

Визначення образу майбутнього пов'язане із проектом формування й виховання суб'єкта, здатного зробити реальним саме цей образ майбутнього. Сучасний період характеризується зміною критеріїв ефективності вищої освіти, зокрема для оцінки вузу особливо важливим стає критерій затребуваності випускників ринком праці. Ринок праці формується як елемент соціальної системи, у рамках якої його взаємозалежність і взаємозв'язок із освітньою системою вузів детермінує нові шляхи й методи освітньої діяльності.

Отримавши диплом, випускники вищих художніх навчальних закладів включаються в конкурентну боротьбу, умови і правила якої вони не завжди встигають засвоїти за час вчення. Участь в конкурентній боротьбі передбачає наявність такої якості особи, як конкурентоспроможність, яку визначають як такі властивість суб'єкта: здатність витримувати конкуренцію із собі подібними, здійснювати конкурентні дії, прагнення до досягнень і успіху в діяльності [5]. Конкурентоздатні особи значно легше адаптуються до вимог соціального середовища, досягаючи більш високого рівня професійного і особового розвитку. При розвитку конкурентоспроможності у студентів підвищується мотивація до процесу вчення, зростають вимоги до якості освіти, що здобувається, і удосконалюються особово-професійні якості. [6, с. 35]

Професійний і особовий розвиток - це два взаємозв'язаних, взаємодоповнюючих один одного процеси. У розвитку конкурентоспроможності істотну роль грає те, яким чином здійснюється професійна дизайнерська освіта.

Молодому фахівцеві після закінчення вищого художнього навчального закладу потрібно, як правило, ще чимало часу, щоб адаптуватися до умов реальної професійної діяльності. У процесі професійної освіти студент є суб'єктом навчальної діяльності, критеріями успішності якої, як правило, є навчальна (академічна) успішність, рейтингова оцінка, а до моменту закінчення ВНЗ він повинен стати суб'єктом професійної діяльності, критерієм успішності якої є вже соціально-професійна адаптованість. Зазначений розрив у рамках професійної освіти раніше зм'якшувався організованим трудовим розподілом, що пішло в минуле зі зміною соціально-економічних умов. Зокрема, сьогодні керівники шукають працівників, які хочуть і знають, як вчитися, - цього якраз бракує випускникам більшості українських ВНЗ. Вони швидше прагнуть знайти свою зону комфорту і

боятися з неї вийти. Працедавця цікавить уміння активно вчитися, здатність шукати інформацію, критично думати.

У книзі Макса Вебера «Протестантська етика і дух капіталізму» переконливо показано, що на індивідуальному рівні кар'єрне зростання не можна відірвати від праведного честолобства. [2, с.22]

Сучасна молодь, яка опановує вищу освіту, набуває базові знання, на основі яких в подальшому продовжить свій професійний і особистісний розвиток у світі за межами навчального закладу. Але наявність диплому, який підтверджує факт отримання вищої освіти, не переконує роботодавця у тому, що претендент на отримання посади (і винагороди за виконану роботу) має ті якості, які очікує роботодавець. При проходженні співбесіди на майбутньому місці працевлаштування питають не лише про рівень знань – цікавляться, чи вміє претендент співпрацювати у команді, як реагує на зауваження керівника. Такі якості, як адаптивність у новому колективі, комунікабельність, відповідальність, стилі поведження в конфліктній ситуації, креативність, сила характеру, активність, ініціативність і тощо – не гарантують ефективної співпраці, але дають надію на очікування конструктивних виробничих відносин.

Включення студента в нову для нього проблемну ситуацію (ситуацію працевлаштування) вимагає відбору компетенцій, які створять можливості для подальшого розвитку в професійній сфері й самореалізації.

Виділімо два базових поняття: компетенція й компетентність, при цьому перше з них "включає сукупність взаємозалежних якостей особистості, що задаються стосовно певного кола предметів і процесів", а друге співвідноситься з "володінням людиною відповідною компетенцією, що містить його особистісне відношення до неї й предмету діяльності". Сама компетентність розглядається як "здатність до рішення завдань і готовність до своєї професійної ролі в тій або іншій області діяльності". [3]

Відповідно, компетенція пред'являється, у першу чергу, роботодавцями й суспільством у вигляді деяких специфічних очікувань, пов'язаних із професійною діяльністю випускника. Більше того, саме рівень відповідності індивідуальних показників - очікуванням роботодавця й суспільства й покладається як основний показник компетентності [1].

Наприклад, і коли дизайнер – член проектної команди розроблювачів, і коли він працює з персоніфікованим замовником, дизайнер постійно має справу з конкретним набором особистісних характеристик члена проектної команди або майбутнього споживача і соціокультурних характеристик стратифікованого суспільства (стереотипи поведження й самовираження, прийняті в середовищі замовника, представлення про рівень комфорту, знаках престижу і т.д.).

Після завершення проекту необхідно представити його внутрішній команді колег-розроблювачів, керівництву або прямо клієнтові, які замовив дизайнерові роботу над продуктом. Оскільки дизайнер взаємодіє з великою кількістю людей, зв'язаних із виробництвом і маркетингом, для

обґрунтування правильності рішення, що презентується, необхідно професійне й аргументоване пояснення точки зору розроблювача.

Навіть якщо проект у вочевидь успішний, його все одно прийдеться захищати, доводячи, чому рішення відповідає поставленій задачі і чому застосовані рішення є єдино можливими з будь-якого погляду: технологічного, економічного, функціонального й візуального.

Виконання даної задачі здійсненне за умови з'єднання високого професіоналізму і різноманітних особистісних якостей - комунікабельності, задатків лідера, цілеспрямованості, організованості, присутності «соціального інтелекту», здатністю до навчання, позитивним мисленням, креативністю і т.п.[5]

Сучасному дизайнеру соціальні, економічні, політичні зміни в умовах перебудови суспільної й індивідуальної свідомості висувають підвищені вимоги до соціальної компетентності, умінню як опиратися на індивідуальну ініціативу і заповзятливість, так і керувати групами співробітників. Стають соціально бажаними властивості особистості, що колись не вважалися великою доблестю, такі як компромісність, заповзятливість, практичність і т.п.

Аналіз резюме претендентів на роботу у сфері дизайну, проведене Ігорем Підгорним, Єгором Немовим [4] показало, що багато сучасних юнаків і дівчата живуть у своєму віртуальному, вигаданому, міфічному світі, в якому здаються собі могутніми і великими героями. Наймаються на роботу, упевнені в тому, що їх повинні вмиль помітити і високо оцінити. І дуже розчаровуються, що так не відбувається.

При проходженні співбесіди претенденти часто говорять радикальні речі, вони однозначні у своїх оцінках і відповідно, діях. Уявляєте, що буде, якщо вони стануть керівниками? Саме з таких і виходять ті, що живуть під девізом «Є тільки дві думки: моя і неправильна».

Звідки цей радикалізм в молодих людях? На питання «Чому ти так думаєш?» надано відповідь: «А мені що, під кожного прогинатися, чи що?». Невміння відрізнити прогин від елементарної уважності і толерантності - запорука того, що в майбутній колектив такий працівник принесе конфліктність і роздрай [4]. З метою вивчення шляхів підвищення психологічної привабливості особистості в очах роботодавця, для того, щоб навчити студентів професійно та злагоджено працювати в команді, як це їм доведеться робити за межами навчального закладу, у весняному семестрі 2012-2013 навчального року, за ініціативою професора В.І. Лесняка було сформовано дві проектні команди, до складу яких увійшли студенти 1 и 2 груп 5 курсу спеціалізації «Графічний дизайн» факультету «Дизайн».

Для підвищення ефективності проектної діяльності, до складу команд було включено психолога – практиканта, студентку XI МАУП.

Критерій формування 2 проектних команд (експериментальні групи) – академічні групи. У кожній із команд проведено розподіл ролей (менеджер проекту, координатор, аналітики, арт-директор, ...). І психолог-консультант - одна на дві проектні команди. Ціль роботи полягала в тому, щоб виявити, з метою подальшої оптимізації, динаміку показників особистісного зростання

в процесі формування навичок командної роботи у респондентів експериментальної групи. За результатами вхідного діагностування складено програму корекційних заходів: психологічного тренінгу.

Цілі тренінгу: підвищення рівня комунікативної компетентності, удосконалення якості свого мовлення, отримання практичних навичок успішних публічних виступів, презентацій та ефективного спілкування, формування навичок командної роботи, ефективного співпраці, підвищення впевненості в собі під час будь-якого спілкування.

Завдання тренінгу: розвиток здатності до встановлення та підтримання психологічного контакту в спілкуванні; пізнання своїх можливостей і обмежень у взаємодії з іншими людьми; усвідомлення і зняття внутрішніх бар'єрів і затисків, які заважають ефективній комунікації; розвиток здатності прогнозувати поведінку іншої людини; формування навичок командної роботи.

Тренінги проводились у період з березня по травень 2013 року. По закінченні тренінгового циклу проведено вихідне діагностування.

Аналіз роботи експериментальних груп показав, що існують передумови для впровадження в учбовий процес підготовки студентів художніх навчальних закладів педагогічних технологій розвитку соціального інтелекту, формування комунікативної компетентності, що сприятиме підвищенню рівня психологічної готовності студентів до умов реальної професійної діяльності. Зокрема, робота в «команді» надає майбутнім фахівцям можливість отримання практичного досвіду ділових відносин з замовником та членами проектною командою; допомагає збільшити свою самоповагу; навчитися слухати та дослухатися до інших, але зберігати свою індивідуальність, про що свідчить незмінний рівень само актуалізації. Тренінг командоутворення та роботи в команді надає змогу придбати навички коректного оцінювання своєї роботи і роботи інших, надання конструктивної критики та вміння вислухати критику в свій адрес, з метою усунення недоліків у своїй роботі.

Висновки. Важлива умова виправдання взаємних чекань роботодавців і фахівців, підвищення конкурентоспроможності студентів на ринку праці – впровадження в учбовий процес підготовки студентів художніх навчальних закладів педагогічних технологій розвитку соціального інтелекту, формування комунікативної компетентності.

Література:

1. Бермус А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании / А.Г. Бермус. – Ростов на Дону, 2007. — 120 с.
2. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. – М., 2003. – 480 с.
3. Компетенции в образовании: опыт проектирования. [Электронный ресурс] Сборник научных трудов /Под ред. А.В. Хуторского. – Режим доступа <http://eidos.ru/shop/edooks/610310/index.htm>

4. Немов Е., Подгорный И. Обучение куражу: почему украинские молодые предприниматели не добиваются успеха / Е. Немов, И.Подгорный, [Электронный ресурс]

– Режим доступа: <http://www.companion.ua/articles/content?id=270308>, 09 января 2014

5. *Уиддет С, Холлифорд С.* Руководство по компетенциям /С. Уиддетт, С. Холлифорд . Пер. с англ. Изд. НРРО, 2003. – 228 с.(135)

6. *Шуткина, Ж. А.* Организационно-педагогические условия формирования конкурентоспособности выпускников негосударственного вуза : дис. . канд. пед. наук : 13.00.01 / Ж. А. Шуткина ; Нижегород. гос. архитектур.-строит, ун-т. — Н. Новгород, 2008. — 77 с.