

Евгений Евгеньевич Шваков

(доктор экономических наук, профессор, директор Международного института экономики, менеджмента и информационных систем Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРАЕКТОРИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ РЕГИОНАЛЬНЫХ ВУЗОВ

Ключевые слова: образовательные траектории, профессиональные компетенции, региональные организации, качество подготовки, профессиональная деятельность.

Одной из основных задач современной высшей школы является подготовка специалистов с формированием у них профессиональных компетенций, позволяющих им приступить к работе сразу после выпуска без дополнительного обучения и профессиональной подготовки. Достичь подобного возможно, если подготовка кадров имеет целенаправленный характер и осуществляется в соответствии с заказом хозяйствующих субъектов. На практике сформировать такой заказ на подготовку кадров имеют только очень крупные сетевые структуры. Ярким примером подобного взаимодействия работодателя и образовательного учреждения является реализация образовательной программы в Томском государственном университете по заказу Сибирского банка Сбербанка РФ. При этом следует отметить, что если даже подобный заказ и имеет место, то он реализуется, как правило, вузами Москвы. Региональные вузы чаще всего не имеют подобных заказов на подготовку кадров.

Помимо этого региональные вузы, как правило, имеют целый ряд особенностей, накладывающих существенный отпечаток на организацию и осуществление в них подготовки кадров, применительно к требованиям о возможности предоставления обучающимся права на реализацию индивидуальной образовательной траектории. К числу таких особенностей следует отнести следующие:

- ограниченный контингент обучающихся, влияющий на возможности вуза по разработке и реализации образовательных программ (формирование малочисленных групп студентов, обучающихся по отдельным направлениям под-

готовки, не позволяет формировать профильность обучения, предоставлять студентам возможности выбора понравившегося им профиля образовательной программы [1]. Как правило, региональные вузы реализуют программы с одним профилем);

- кадровое обеспечение реализуемых образовательных программ и ограниченные возможности его обновления и расширения (региональные вузы крайне ограничены в формировании профессорско-преподавательского состава по причине отсутствия подготовленных и квалифицированных специалистов для работы в качестве преподавателей отдельных узкоспециализированных дисциплин);

- потребности региональной экономики в кадрах, отсутствие крупных заказчиков на подготовку кадров и их потребителей (зачастую на региональных рынках труда отсутствуют крупные хозяйствующие субъекты, дающие заказ на подготовку целых академических групп по отдельным направлениям подготовки. Как правило, потребности региональных предприятий в кадрах ограничены ежегодно 1–2 специалистами).

Приведенные ограничения создают условия, в которых региональные вузы вместо разработки индивидуальных траекторий формирования у обучающихся индивидуальных профессиональных компетенций в соответствии с выбранными ими рабочими местами, наоборот, идут по пути унификации образовательных программ не только одного, но и нередко различных, но смежных направлений подготовки. Такой путь обеспечивает существенную экономию финансовых ресурсов, трудоустройство имеющегося профессорско-

преподавательского состава и его меньшую загруженность учебной и методической работой. При этом, как правило, такая позиция устраивает и администрацию, и ППС вуза [2].

Вместе с тем с функционированием вуза по вышеописанному сценарию возникает трудно разрешимое противоречие между требованиями к формированию и реализации образовательных программ, потребностями региональной экономики в кадрах и способностями регионального вуза их обеспечить. С позиций обеспечения поступательного развития региональных экономик, выполнения требований российского законодательства эта проблема требует немедленного разрешения [3]. В этом заинтересованы:

- образовательные учреждения, так как они обязаны создать образовательную среду, соответствующую требованиям российского законодательства;

- работодатели, получающие кадры, подготовленные в соответствии с их требованиями (при этом следует отметить, что потребности региональных организаций в кадрах не имеют массового характера. Но при этом предъявляют высокие требования к качеству подготовки и формированию у потенциальных сотрудников конкретных профессиональных компетенций);

- обучающиеся, получающие не те знания, которые готов им выдать вуз, а знания, необходимые для профессиональной деятельности в соответствии с выбранным ими рабочими местами.

Понятно, что решение данной проблемы является задачей регионального вуза как самой активной стороны из всех участников данного процесса. Работодатель, предъявляя требования к уровню и качеству подготовки специалистов в условиях небольшой потребности в кадрах с его стороны, как правило, крайне неохотно идет на взаимодействие с вузом. Обучающийся до формирования определенности с трудоустройством слабо представляет набор профессиональных компетенций, которыми он должен обладать. И только вуз уже на стадии формирования образовательной программы должен предусмотреть возможности реализации обучающимися индивидуальных образовательных траекторий с формированием у них индивидуального набора профессиональных компетенций [4]. Решить данную проблему в вузе возможно посредством

присоединения к подготовке по реализуемой в вузе основной профессиональной образовательной программе, программам дополнительной подготовки обучающихся, реализуемым в содружестве и в тесном взаимодействии с партнерами-работодателями. Примером такого плодотворного взаимодействия может быть сотрудничество Алтайского государственного университета и ПАО «ВТБ 24», совместно организовавших банковскую школу, в рамках обучения в которой у студентов, обучающихся по экономике или менеджменту, формируются профессиональные компетенции, необходимые для работы в банковской сфере. Программа банковской школы имеет два модуля: теоретический, реализуемый на базе вуза, и практический, реализуемый в банке.

Первый модуль является теоретическим. Его целью является формирование у студентов теоретических знаний о деятельности современного коммерческого банка и его операциях. Теоретический модуль формируется исходя из имеющихся знаний у желающих пройти обучение в банковской школе. При наличии у них специальной подготовки теоретический модуль усложняется. В программу банковской школы включаются темы, предусматривающие глубокое изучение отдельных банковских продуктов и/или отдельных банковских операций. При отсутствии такой подготовки этот модуль содержит темы, позволяющие студентам проникнуть в суть деятельности коммерческого банка, познакомиться с основными банковскими операциями. Прохождение теоретического модуля является обязательным условием для продолжения обучения в банке, так как, усвоив информацию теоретического модуля, студент готов к восприятию информации о деятельности ВТБ 24, особенностях осуществления им отдельных операций без дополнительных развернутых пояснений о сущности банковских операций и технологий их осуществления. Это тем более представляется важным, учитывая, во-первых, небольшой объем в часах дополнительной образовательной программы и, во-вторых, ограничения по времени ее проведения. Программа реализуется параллельно освоению основной образовательной программы в свободное время. При этом срок обучения по программе ограничен одним семестром.

Практический модуль программы, освоение которого происходит в банке, предусматривает знакомство студентов с технологией деятельности ПАО «ВТБ 24». При этом важно отметить, что занятия проводятся руководителями структурных подразделений банка, четко осознающими, какие специалисты и с какими

навыками им необходимы. При этом занятия проводятся не в лекционной форме, а в форме разбора конкретных практических ситуаций – «кейсов», предусматривающих отработку отдельных банковских технологий. Примерная структура практического модуля программы представлена в таблице.

Содержание практического модуля дополнительной профессиональной образовательной программы «Банк и банковская деятельность», реализуемой Алтайским государственным университетом и ПАО «ВТБ 24»

№п/п	Название темы модуля
1	Место ВТБ 24 в группе ВТБ. История развития банка. Цели и задачи банка.
2	Обзор банковских продуктов (все продукты кратко).
3	Принципы безупречного сервиса. Разобрать, что такое «моменты истины» на опыте участников и отзывах клиентов банка. Узнать о «точках контакта». Стандарты обслуживания, внешнего вида сотрудника и рабочего места.
4	Навыки продаж (7 шагов продаж, акцент на установлении контакта и выявлении потребности).
5	Навыки проведения презентации / Навыки проведения переговоров.
6	Формирование и продажа совмещенных банковских продуктов.
7	Работа с возражениями, работа со «сложными» клиентами.
8	Навыки продаж по телефону. Работа с претензиями клиентов по дистанционному каналу.
9	Типология клиентов, их ключевые потребности/мотивы.

Результатом освоения программы является формирование у студентов профессиональных компетенций для работы в банковской сфере и в первую очередь в ВТБ 24.

Двухлетний опыт обучения студентов по данной дополнительной образовательной программе позволяет утверждать, что каждая из сторон, задействованных в ее подготовке и реализации, достигает выполнения своих задач. Вуз обеспечивает студентам возможность обучаться по избранной им образовательной траектории, предоставляет альтернативные варианты образования [5].

Работодатель, в данном случае ВТБ 24, подготавливает для себя необходимые кадры, соответствующие внутренним требованиям банка, при этом в необходимом для него количестве, так как имеет возможность регулировать численность обучающихся в банковской школе.

Обучающиеся получают знания, необходимые для профессиональной деятельности в соответствии с выбранными ими рабочими местами и, помимо всего прочего, решают проблему будущего трудоустройства.

При этом, учитывая незначительный объем образовательной программы в часах, следует подчеркнуть, что она не является обременительной с позиций финансовых затрат для каждой из сторон. Студенты вносят в качестве оплаты скорее символическую сумму, которая свидетельствует в большей степени о их готовности к обучению в банковской школе. Полученные от студентов средства являются достаточными для оплаты труда профессорско-преподавательского состава, привлекаемого для реализации программы, т.е. вуз не несет дополнительных финансовых затрат, связанных с реализацией программы. Банк как заинтересованное лицо в подготовке кадров берет на себя все затраты, связанные с реализацией практического модуля программы. При этом затраты работодателя на подготовку необходимых ему кадров сводятся к минимуму, что заинтересовывает его во взаимодействии с вузом [6].

Дальнейшее тиражирование данного опыта и разработка подобных образовательных программ с другими заинтересованными работода-

телями позволит решить проблему подготовки кадров с необходимыми (зачастую индивидуальными) с позиций работодателя профессиональными компетенциями.

Библиографический список

1. Кряклина, Т.Ф. Профессиональные компетенции менеджера инновационного типа / Т.Ф. Кряклина, Т.Г. Строителева, С.В. Ретгих // Барнаул : Изд-во ААЭП, 2011.
2. Аничкин, Е.С. В координатах евразийского образовательного пространства / Е.С. Аничкин, М.А. Костенко // Аккредитация в образовании. – 2014. – №7 (75). – С. 61–63.
3. Бутакова, М.М. Влияние инновационного образовательного проекта «Повышение качества образования на основе инновационных технологий в области социально-экономических наук в АГУ» на развитие потенциала Алтайского государственного университета / М.М. Бутакова, В.В. Мищенко // Система непрерывного экономического образования: проблемы и перспективы : материалы Международной конференции / под ред. В.И. Беляева, О.Н. Соколовой. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2003. – С. 70–74.
4. Строителева, Т.Г. Роль высшего образования в воспроизводстве человеческого капитала / Т.Г. Строителева // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2011. – Вып. 4 (22). – С. 119–122.
5. Чубарова, О.И. Организационно-экономические аспекты развития рынка образовательных услуг малых и средних городов : монография / О.И. Чубарова, В.И. Беляев, В.В. Мищенко. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2004.
6. Шваков, Е.Е. Новое качество экономического образования / Е.Е. Шваков // Аккредитация в образовании. – 2014. – №8 (76). – С. 52–53.