

0- 777582

На правах рукописи



ХАЛИТОВА Ирина Сергеевна

**ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ
СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА
В ПРОЦЕССЕ ВНЕУЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Казань – 2009

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Казанский государственный технологический университет» и ГОУ ВПО «Казанский государственный технический университет им. А.Н. Туполева»

Научный руководитель: доктор педагогических наук, профессор
Хасанова Галия Булатовна

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, профессор
Терехов Павел Петрович

кандидат педагогических наук
Шигапова Люмила Павловна

Ведущая организация: Учреждение
Российской академии образования
«Институт семьи и воспитания»

Защита состоится «23» июня 2009г. в 10 ч. на заседании диссертационного совета Д 008.012.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора педагогических наук и доктора психологических наук при учреждении Российской академии образования «Институт педагогики и психологии профессионального образования» по адресу: 420039, г.Казань, ул. Исаева, 12

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ИПП ПО РАО

Электронная версия автореферата размещена на официальном сайте учреждения Российской академии образования Института педагогики и психологии профессионального образования «22» мая 2009 г.:

http://www.kcn.ru/tat_ru/science/ispo_gao

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000547846

Автореферат разослан «22» мая 2009г.

Учёный секретарь
диссертационного совета

А.Р. Масалимова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Цель современного профессионального образования студентов заключается в подготовке компетентного специалиста, конкурентоспособного на рынке труда и успешного в построении профессиональной карьеры. Современные работодатели отдают предпочтение выпускникам вузов, владеющим основами корпоративной культуры отрасли; молодые специалисты, у которых сформированы представления о ценностях сферы профессиональной деятельности, быстрее включаются в работу, а период их адаптации значительно сокращается.

В широком смысле корпоративная культура – комплексное явление, которое представляет собой набор присущих всем членам корпоративного сообщества поведенческих норм, артефактов, ценностей, представлений и понятий, определяемых спецификой профессиональной деятельности. Корпоративная культура в узком смысле – это общие ценности, верования и убеждения, которые разделяются всеми или почти всеми сотрудниками организации.

Молодой специалист проходит через определенную процедуру организационной социализации и адаптации, в ходе которой он усваивает основные элементы корпоративной культуры организации. Процесс интеграции специалиста в корпоративное сообщество сугубо индивидуален и зависит от степени сформированности у него корпоративной компетенции.

Таким образом, сформированная корпоративная компетенция позволяет удовлетворять интересы будущего специалиста в развитии и повышении своих конкурентных преимуществ на рынке труда путем приращения знаний, умений, навыков, полномочий, формирования ценностей и норм поведения той профессиональной сферы, в которой он будет работать по окончании вуза.

Корпоративная компетенция формируется в период профессионального обучения в вузе, так как именно в это время происходит становление готовности будущего специалиста к дальнейшему обогащению и развитию своего потенциала в данной области, обеспечивает человеку определенные стартовые возможности. Анализ отечественного и зарубежного опыта показывает, что вовлечение студентов во внеучебную деятельность оказывает определяющее влияние на формирование у них корпоративной компетенции. Следовательно, формирование корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной работы является одним из важных аспектов повышения качества их профессионального образования.

Вышеперечисленные закономерности детерминируют интерес педагогической теории и практики к проблеме формирования корпоративной компетенции студентов технических вузов, которая в складывающихся условиях становится значимой личностно-профессиональной компетенцией.

Анализ работ (Т.Ю. Базаров, А.А. Вербицкий, В.И. Загвязинский, Т.И. Заславская, В.И. Ерошин, Г.Л. Ильин, М.А. Иванов, С.А. Масютин, С.Н. Митин, А.А. Орлов, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, Т.К. Чекмарева, Т.И. Шамова,

П.Г. Щедровицкий, Е.А. Ямбург и др.) и диссертационных исследований по проблемам корпоративной культуры в области: педагогики (М.А. Ахмедовой, В.А. Виноградова, А.Б. Зайцев, Н.А. Иорданова, Г.Б. Литовченко, Г.В. Мухаметзянова, Н.А. Стрижак, и др.); психологии (В.Н. Воронин, Е.Н. Викентьева, Р.М. Гайнутдинов, И.П. Иванова, М.В. Крымчанинова, Е.Д. Короткина, Н.О. Коломиец, С.А. Липатов, Е.О. Фарба и др.); социологии (Ю.В. Быстрицкая, М.А. Ганулич, Е.А. Кузнецова, А.Э. Капитонов, П.А. Тихомиров, В.В. Царицынский, Е.В. Юрьева и др.), а так же диссертационных исследований по проблемам организационной культуры (К.Ю. Битулина, А.Р. Дараган, Е.С. Жерихов, С.В. Кузичев, А.Д. Леонард, Е.Ю. Мосина, М.А. Овчинников, О.С. Причина, А.А. Федорова, Ю.А. Шилкина, М.В. Шедий и др.) свидетельствует о том, что в настоящее время активизируется работа в этом направлении. Однако формированию корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности не уделяется должного внимания ни в научных исследованиях, ни в практике профессионального образования.

Таким образом, существует противоречие, суть которого состоит в том, что, с одной стороны, формирование корпоративной компетенции у выпускника технического вуза повышает уровень его готовности к профессиональной деятельности и способствует сокращению периода его адаптации, а с другой стороны, в педагогической науке не разработаны теоретические подходы и отсутствует научно-методическое обеспечение процесса формирования корпоративной компетенции у студентов – будущих специалистов во внеучебной деятельности. Данное противоречие определило **проблему исследования**: какова модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности и педагогические условия ее реализации.

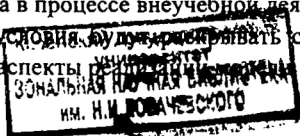
Цель исследования: обосновать, разработать и экспериментально проверить модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности.

Объект исследования: процесс формирования корпоративной компетенции студентов вуза.

Предмет исследования: формирование корпоративной компетенции студентов технического вуза во внеучебной деятельности.

Гипотеза исследования: процесс формирования корпоративной компетенции будущих специалистов технического профиля во внеучебной деятельности будет эффективным, если:

- дана сущностно-содержательная и структурно-функциональная характеристика корпоративной компетенции;
- разработана модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности;
- педагогические условия будут обеспечивать содержательный, методический, организационный аспекты формирования



В соответствии с целью и гипотезой были сформулированы следующие задачи:

1. Провести теоретический анализ проблемы изучения корпоративной компетенции специалиста и на этой основе определить ее содержание и структурно-функциональные особенности.
2. Разработать модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности.
3. Определить педагогические условия реализации модели и разработать научно-методическое обеспечение этого процесса.
4. Экспериментально апробировать модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза и педагогические условия реализации данной модели.

Методологической основой исследования являются

- системный подход (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, Б.В. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.);
- культурологический подход (М.М. Бахтин, В.С. Библер, Е.В. Бондаревская, Г.И. Гайсина, Э.Д. Днепров, В.П. Зинченко, И.Ф. Исаев, И.А. Колесникова, И.К. Мамардашвили и др.);
- личностно-ориентированный подход (Е.В. Бондаревская, Э.Ф. Зеер, В.В. Сериков и др.);
- компетентностный подход ((В.И. Байденко, И.А. Зимняя, Р.Х. Гильмеева, А.К. Маркова, Р.П. Мильруд, Г.В. Мухаметзянова, А.М. Новиков, Н.Г. Татур, А.В. Хуторской, Д. Равен, В. Хутмахер и др.).

Теоретическую основу исследования составляют:

- труды отечественных ученых, отражающие проблемы профессиональной подготовки и социально-профессионального воспитания специалиста в высшей школе (Л.Ф.Алексеева, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Г.В. Мухаметзянова, Ю.В. Поваренков, В.А. Попков, Е.А. Соколов, А.Р. Фонарев и другие);
- концепции культуры личности (М.М.Бахтин, В.С.Билибер, Л.Н. Буева, Л.А. Волович, Л.Н. Коган, Н.Б. Крылова, Э.К. Маркарян, Г.А. Мухаметзянова);
- положения, разработанные в области дидактики и методики профессионального образования (С.Я. Батышев, Н.Ш. Валеева, Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, П.Я. Гальперин, А.А. Кирсанов, В.В. Краевский, А.Н. Леонтьев, И.Я. Лернер, М.И. Махмутов, Г.В. Мухаметзянова, А.М. Новиков, С.Л. Рубинштейн, М.Н. Скаткин, А.И. Субетто, Н.Ф. Талызина, В.Д. Шадриков);
- теория педагогического проектирования (В.П. Беспалько, В.И. Гинецинский, В.И. Загвязинский, В.С. Леднев, М.И. Махмутов, Н.Д. Никандров, В.Е. Радионов, Л.Г. Семушина, Г.Н. Сериков, Е.С. Смирнов, Ю.Г. Татур);
- теория социализации личности (Б.З. Вульфов, Р.Г. Гурова, В.Ш. Масленникова, А.В. Мудрик, М.И. Рожков, Т.М. Трегубова);
- современные исследования в области педагогического мониторинга (В.П. Беспалько, Г.И.Ибрагимов, Г.В. Мухаметзянова).

Для решения поставленных задач был использован комплекс методов исследования: *теоретические* – анализ научных источников по проблеме исследования; *концептуальный анализ* выполненных ранее диссертационных исследований; *моделирование*; *анкетирование*; *тестирование*; *эмпирические* – изучение нормативных документов учебной документации вузов; констатирующий и формирующий эксперименты; *тестирование*, анализ результатов учебной и внеучебной деятельности студентов; метод самооценок; описание, обобщение, компьютерная обработка и систематизация эмпирических данных.

Организация и этапы исследования. На первом этапе (2005-2006 гг.) была обоснована проблема исследования и изучено ее состояние в науке посредством теоретического анализа психолого-педагогической литературы; разработаны научный аппарат и программа исследования.

На втором этапе (2006-2007 гг.) разработана модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности, выявлены педагогические условия ее реализации, проведены констатирующий и формирующий эксперименты, в ходе которых осуществлена опытно-экспериментальная проверка модели.

На третьем этапе (2007-2008 гг.) проанализированы материалы формирующего эксперимента, обобщены его результаты, разработаны рекомендации по реализации модели формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза; оформлен текст диссертации.

Опытно-экспериментальной базой исследования являются Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования Казанский государственный технический университет им. А.Н. Туполева и его филиалы в г.г. Зеленодольск, Нижнекамск, Набережные Челны.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

- на основе системного, культурологического, личностно-ориентированного и компетентного подходов разработана модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности, состоящая из цели и задач, содержания, форм, методов и критериев сформированности данного феномена;

- выявлены педагогические условия реализации модели формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности: наличие сильной корпоративной культуры вуза, института кураторства, системы подготовки кураторов, центральным элементом которой является спецкурс «Формирование корпоративной компетенции студентов технического вуза», диалогическая стратегия управленческого воздействия в ходе формирования корпоративной компетенции студентов, непрерывный мониторинг сформированности корпоративной компетенции студентов технического вуза;

- разработаны критерии и показатели сформированности компонентов корпоративной компетенции будущих специалистов технического профиля:

система профессиональных ценностей и мотивов деятельности (ценностно-мотивационный компонент); стиль поведения, выбор способов поведения и решения практических задач (деятельностный компонент); саморегуляция поведения в ситуации профессиональной деятельности (эмоционально-волевой компонент); самооценка личности на основе самосознания и рефлексии (рефлексивно-оценочный компонент).

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что дано теоретическое обоснование структуры и содержания корпоративной компетенции специалиста; разработано научно-методическое сопровождение процесса формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза; внеучебная деятельность студентов рассмотрена как самостоятельный фактор формирования корпоративной компетенции будущих специалистов технического профиля при условии её систематичности и продуктивной интеграции с учебной деятельностью.

Практическая значимость исследования заключается в разработке научно-методического обеспечения процесса формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза, включающего программу спецкурса для кураторов студенческих групп «Формирование корпоративной компетенции студентов технического вуза», тренинги, диагностический инструментарий, рекомендации по его использованию; материалы исследования могут быть использованы в практике работы высшей школы и найти применение в системе внутрифирменного обучения работающих специалистов.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечены методологической обоснованностью исходных теоретических положений, применением комплекса методов, соответствующих задачам и предмету исследования, организацией опытно-экспериментальной работы, непротиворечивостью теоретических положений и эмпирических данных, полученных в ходе исследования; научной апробацией исследования, ход и результаты которого обсуждались на всероссийских и региональных конференциях и отражены в публикациях; личным опытом работы в качестве начальника Управления внеучебной работы КГТУ им. А.Н. Туполева.

Материалы исследования обсуждались и были одобрены на заседаниях Ученого совета КГТУ им. А.Н.Туполева (2006-2009гг.). Результаты исследования отражены в 12 публикациях.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения и результаты исследования докладывались и обсуждались на заседании кафедры социальной работы, педагогики и психологии Казанского государственного технологического университета, а также нашли свое отражение в научных статьях, докладах, тезисах докладов на Межрегиональной научно-практической конференции «Развитие воспитательной системы в вузе в условиях регионального социокультурного пространства» (Казань, 2006); Всероссийской научно-практической конференции «Молодежь и молодежная политика третьего тыся-

челетия: стратегии и инновации» (Казань, 2007); Международном молодежном Форуме «Все различны – Все равны» (Казань 2007); Региональной научно-практической конференции «Состояние и проблемы профессионального образования: региональный аспект (Казань, 2007); II Республиканском научно-методическом семинаре «Студенческое самоуправление в XXI веке: взгляд молодых» (Казань, 2008).

На защиту выносятся:

1. Модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности, основанная на системном, культурологическом, личностно-ориентированном и компетентностном подходах.

2. Педагогические условия, способствующие эффективной реализации модели формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности.

Структура диссертационного исследования включает введение, две главы, заключение, библиографию (225 наименований на русском и иностранных языках) и 7 приложений. Текст диссертации иллюстрирован 3 рисунками и 3 таблицами.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** дается обоснование выбора темы исследования, степень ее разработанности; определяются объект, предмет, цель исследования, его гипотеза, задачи; раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; представляются положения, выносимые на защиту.

В **первой главе – «Теоретико-методологические аспекты формирования корпоративной компетенции студентов в процессе внеучебной деятельности»** рассмотрено соотношение понятий «корпоративная культура», «корпоративная компетентность», «корпоративная компетенция», выявлены факторы и механизмы формирования у студентов корпоративной компетенции, представлена модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности.

Анализ психолого-педагогической литературы показывает, что немало дискуссий вызывает вопрос о соотношении понятий «компетенция» и «компетентность». Понятие «компетентность» отражает конечный результат профессионального образования, свидетельствующий об эффективности работы сотрудника, о его способности достигать цели в своей работе. Оценка компетентности сотрудника основана на профессиональных стандартах, на его способности справляться с должностными обязанностями. Для того, чтобы продемонстрировать компетентность, люди должны проявить свои компетенции – модели поведения, позволяющие им быть компетентными. Таким образом, компетентность обычно характеризуют как способность решать профессиональные зада-

чи, а компетенции – как стандарты поведения, обеспечивающие эту способность. Высшей степенью развития определенных способностей является культура (профессиональная, личная).

Термин «корпоративная культура» большинством исследователей воспринимается как система норм и ценностей, присущих сотрудникам организации, взаимодействующих между собой, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, задающих членам коллектива ориентиры их поведения и действий, определяющая ее лицо и служащая основанием для самоорганизации системы. Корпоративная культура существует и развивается через культуру личности каждого члена корпоративного сообщества. Следовательно, носителями корпоративной культуры являются сами члены коллектива.

Корпоративная компетентность – это не только система или процесс, по своему смыслу еще и результат, фиксирующий факт присвоения личностью всех ценностей и правил поведения в коллективе, профессиональных знаний, умений и способностей их применять на практике, рождающихся в процессе становления профессиональной деятельности. Другими словами, корпоративная компетентность – интегрированная характеристика качеств личности, результат подготовки выпускника вуза для выполнения деятельности в определенных областях.

Корпоративная компетенция – это личностное качество, обеспечивающее интеграцию личности в корпоративное сообщество. Корпоративная компетенция формируется на стадии становления, то есть в период профессионального обучения в вузе, так как именно в это время происходит становление готовности будущего специалиста к дальнейшему обогащению и развитию своего потенциала в профессиональной области, обеспечивает человеку определенные стартовые возможности.

На наш взгляд, сформированная корпоративная компетенция позволяет удовлетворять интересы будущего специалиста в повышении своих конкурентных преимуществ на рынке труда путем приращения знаний, умений, навыков, полномочий, формирования ценностей и норм поведения той профессиональной сферы, в которой он будет работать по окончании вуза. Этот процесс в большей мере идет независимо от частных интересов других участников деятельности.

Поскольку корпоративная компетенция личности – часть профессионально-личностной компетентности личности, в ее структуре нами выделено четыре компонента: ценностно-мотивационный, деятельностный, эмоционально-волевой и рефлексивно-оценочный.

Ценностно-мотивационный компонент включает мотивы, цели, ценностные установки студента, предполагает отношение к будущей профессиональной деятельности и корпоративной культуре как к ценности, потребность студента в формировании и самовоспитании своей корпоративной компетенции;

стремление к личностному самосовершенствованию. Функциональное назначение ценностно-мотивационного компонента заключается в том, что его сформированность опосредует развитие других компонентов корпоративной компетенции.

Деятельностный компонент определяет стиль и способы поведения и решения практических задач, включает условия успешной реализации корпоративной компетенции.

Эмоционально-волевой компонент предполагает саморегуляцию поведения личности в ситуации профессиональной деятельности с целью достижения высоких результатов.

Рефлексивно-оценочный компонент представляет собой отслеживание человеком целей, процесса и результатов своей деятельности по присвоению корпоративной культуры будущей профессиональной среды, а также самооценку личности на основе самосознания и рефлексии, то есть осознание и оценивание тех внутренних изменений, которые в нём происходят, себя как изменяющейся личности, субъекта деятельности и отношений. Рефлексия человека как субъекта корпоративной компетенции охватывает все перечисленные компоненты: осмысление собственного уровня компетенции, стиля поведения, особенностей ценностно-мотивационной сферы.

Механизм формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза включает выявление образа корпоративной культуры того профессионального сообщества, в котором будут работать выпускники, и формирование у студентов корпоративных ценностей и норм профессионального общества и корпоративной компетенции в целом.

Если первый этап относится к сфере стратегических разработок, в ходе которых выявляются корпоративные ценности, в максимальной степени соответствующие целям развития и особенностям студентов, то второй – относится к тактическому менеджменту, разрабатывающему систему конкретных мероприятий и процедур по формированию корпоративной компетенции. Вторым этапом реализуется посредством выявления «творцов» корпоративной компетенции, которые призваны формировать необходимые корпоративные ценности. В техническом вузе эту роль выполняют кураторы групп, поскольку выявлено, что определяющее влияние на формирование у будущих специалистов корпоративной компетенции оказывает вовлечение студентов во внеучебную деятельность.

Формирование у студентов корпоративной компетенции определяется следующими факторами: создание условий для актуализации интереса студентов к проблемам формирования корпоративной компетенции в вузе и прочного усвоения знаний по корпоративной культуре; выработка умений переносить знания в практическую деятельность по формированию корпоративной компетенции; развитие потребности в самостоятельном решении проблем, связанных с формированием корпоративной компетенции.

В Казанском государственном техническом университете имени А.Н. Туполева было проведено исследование, направленное на выявление у студентов

различных институтов (факультетов) наличия корпоративной компетенции на основе представленности ее структурных компонентов и отдельных показателей, связанных с трудовыми и общечеловеческими ценностями, а также готовности кураторов студенческих групп к работе по формированию и развитию у студентов технического вуза корпоративной компетенции.

Данное исследование позволило выявить следующие затруднения в формировании корпоративной компетенции студентов технического вуза: студенты не умеют самостоятельно определять корпоративные ценности профессиональной сферы; ставить цель, ориентируясь на ценностные отношения, реализуемые между членами коллектива; развивать свой творческий потенциал; диагностировать собственное физическое, интеллектуальное и нравственное саморазвитие, координировать и регулировать межличностное взаимодействие с позиции слагаемых корпоративной компетенции и построение субъект-субъектных отношений; они слабо мотивированы на предстоящую профессиональную деятельность. Опрос кураторов позволил выявить недостаточную подготовленность к формированию у студентов корпоративной компетенции, так как кураторы не владеют необходимыми знаниями и методиками ее формирования.

Полученные результаты явились фактологической базой для организации опытно-экспериментальной работы по формированию корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности.

В соответствии с целью исследования разработана модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза во внеучебной деятельности.

Содержание модели обусловлено системным, культурологическим, личностно-ориентированным и компетентностным подходами к формированию корпоративной компетенции студентов технического вуза и включает цели, принципы, дидактическое обеспечение, этапы формирования корпоративной компетенции как компонента их профессиональной подготовки. Кроме того, при проектировании модели формирования корпоративной компетенции использовались следующие общепедагогические и специфические принципы: позитивного корпоративизма; системности в восприятии факторов, влияющих на поведение объектов и элементы их корпоративной компетенции; гуманизма, основывающегося на признании личности наивысшей ценностью, духовности – целью и средством развития личности и общества; формирования корпоративной компетенции как основы корпоративной культуры; ценностно-смысловой и рефлексивной направленности данного процесса, его диалогизации; направленности на субъектное и индивидуально-творческое развитие и саморазвитие будущего специалиста.

Модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности включает целевой, методологический, содержательный, деятельностный, результативный блоки (См.: рис. 1.).

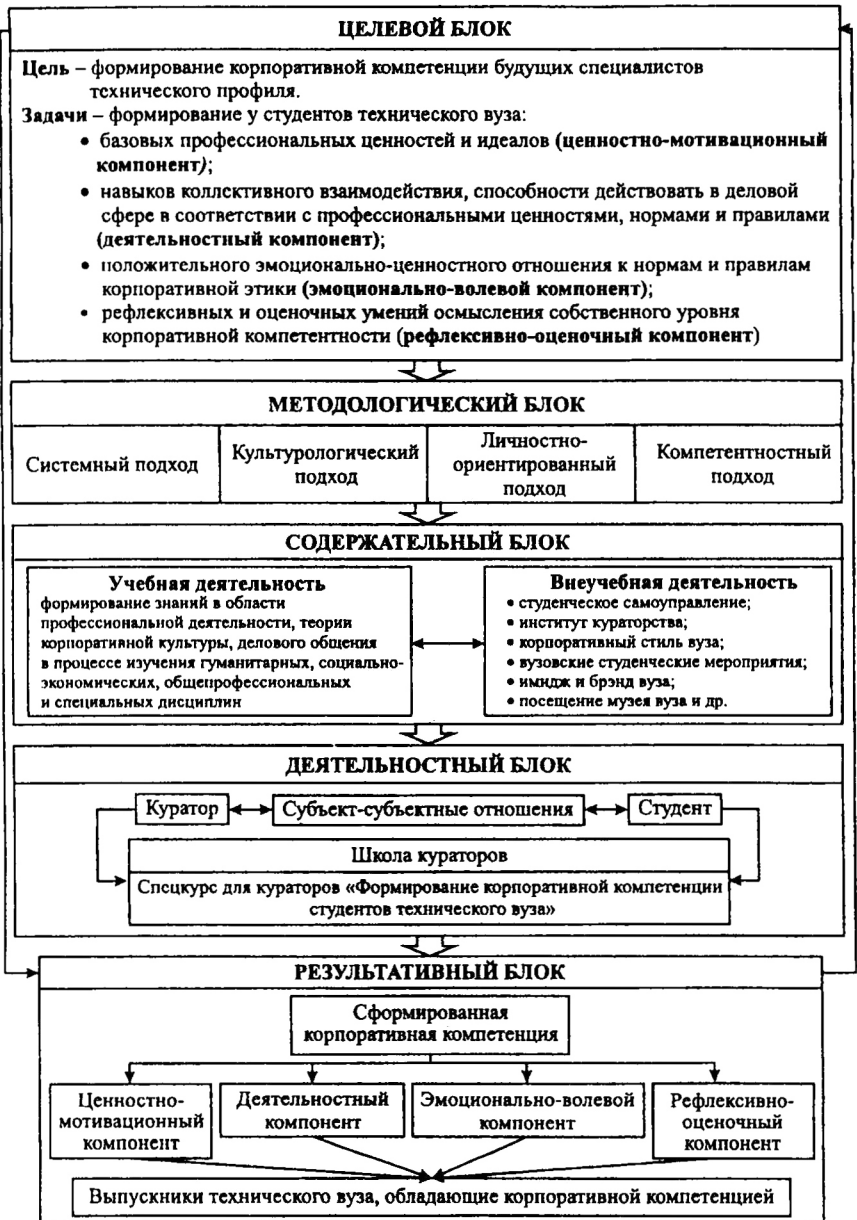


Рис. 1. Модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности

Целевой блок модели представлен единством цели и системы задач, комплексное решение которых обеспечивает ее достижение. Целью разработанной нами модели является формирование корпоративной компетенции будущих специалистов технического профиля. Задачи модели: обеспечение мотивационной готовности студентов к формированию корпоративной компетенции, формирование у них базовых профессиональных ценностей и идеалов (ценностно-мотивационный компонент); формирование навыков коллективного взаимодействия, способности действовать в деловой сфере в соответствии с профессиональными ценностями, нормами и правилами (деятельностный компонент); формирование у студентов положительного эмоционально-ценностного отношения к нормам и правилам корпоративной этики (эмоционально-волевой компонент); формирование рефлексивных и оценочных умений осмысления собственного уровня корпоративной компетенции (рефлексивно-оценочный компонент).

Целевой и результативный блоки модели формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности выступают в их единстве. Результативный блок представляет взаимосвязанные компоненты корпоративной компетенции специалиста: ценностно-мотивационный, деятельностный, эмоционально-волевой и рефлексивно-оценочный.

Содержательный блок представлен в модели содержанием учебной и внеучебной деятельности со студентами технического вуза и представляет собой относительно самостоятельную часть содержания образовательного процесса вуза, усвоение которой создает условия для овладения личностью корпоративной компетенцией. Учебная деятельность имеет целью формирование у студентов технического вуза знаний в области профессиональной деятельности, теории корпоративной культуры, делового общения в процессе изучения гуманитарных, социально-экономических, общепрофессиональных и специальных дисциплин, основных ценностей профессии. Внеучебная деятельность осуществляется Управлением внеучебной работы университета, кураторами групп и направлена на формирование у студентов корпоративной компетенции путем их приобщения к корпоративной культуре вуза.

Следующий блок модели – деятельностный. Формирование у студентов корпоративной компетенции – это задача кураторов групп, так как именно они управляют, регулируют и контролируют воспитательный процесс в студенческой группе. Этот процесс будет успешным только в том случае, если куратор сам являет собой образец человеческих и профессиональных качеств, является носителем корпоративной культуры вуза, обладает соответствующими знаниями и умениями. В этом случае формирование корпоративной компетенции происходит более эффективно – студенты имеют пример должного в персонифицированном виде, рождается доверие, уважение, подражание и стремление достичь должного как лично желаемого дела. И здесь ключевую роль играют установление субъект-субъектных отношений кураторов и студентов, их сотрудничество и сотворчество на основе паритетности, эмпатии и диалогичности. Важ-

ное место отводится «Школе кураторов», основной целью которой является обучение кураторов формированию у студентов корпоративной компетенции.

Во второй главе – «Реализация модели формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности» – определены педагогические условия реализации модели формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности, представлено научно-методическое обеспечение данного процесса; описан педагогический эксперимент, имевший целью проверку эффективности разработанной модели и педагогических условий ее реализации.

В диссертационном исследовании выявлены педагогические условия реализации модели формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности: наличие сильной корпоративной культуры вуза; института кураторства (организационно-управленческое обеспечение этого процесса); разработка системы подготовки кураторов, центральным элементом которой является спецкурс «Формирование корпоративной компетенции студентов технического вуза»; диалогическая стратегия управленческого воздействия в ходе формирования у студентов данного феномена; систематический мониторинг сформированности корпоративной компетенции студентов.

В процессе исследования установлено, что наиболее эффективными формами и методами внеучебной деятельности, обеспечивающими формирование корпоративной компетенции студентов являются:

- работа органа студенческого самоуправления (Совет студентов и аспирантов КГТУ им. А. Н.Туполева);
- работа с выпускниками («Ассоциация выпускников КАИ»);
- традиционные корпоративные мероприятия («День Знаний», «День рождения КАИ», «День Первокурсника», «День открытых дверей», «Студенческая Весна», Международный фестиваль театра малых форм «Икариада», «День Театра», чемпионаты по интеллектуальным играм, военно-патриотическая спартакиада «Равнение на Победу» и др.);
- внутривузовские корпоративные конкурсы («Мисс КАИ», конкурс на звание «Лауреат смотра-конкурса КАИ», конкурс на звание «Лучшая академическая группа», «Лучшее студенческое общежитие»);
- социально-значимые корпоративные акции («Дни Донора», чествование ветеранов, поездки в подшефный Нурлатский детский дом);
- создание и продвижение фирменного стиля (символика «КАИ», корпоративная печать, имиджевая атрибутика, использование гимна и слогана на всех мероприятиях вуза).

Эффективность разработанной модели и педагогических условий ее реализации проверялась в процессе экспериментально-опытной работы, которая проводилась на базе Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева и его филиалов.

На 1 этапе были определены экспериментальная и контрольная группы. Контрольная группа – студенты, проходившие обучение в традиционных условиях – 250 человек. Экспериментальная группа – студенты, которые обучались в условиях разработанной нами модели формирования корпоративной компетенции (2006-2007 гг.), – 250 человек.

Суть второго, экспериментального этапа заключалась в апробации разработанной модели формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности и педагогических условий ее реализации. В ходе формирующего эксперимента для реализации содержания модели были осуществлены следующие мероприятия: открыта Школа кураторов; разработан спецкурс для кураторов студенческих групп «Формирование корпоративной компетенции студентов технического вуза»; определены наиболее эффективные методы формирования данного феномена; разработана Анкета для определения динамики формирования у будущих специалистов технического профиля корпоративной компетенции.

В соответствии с выделенными компонентами корпоративной компетенции в качестве критериев эффективности определены: степень сформированности системы ценностей и мотивов будущей профессиональной деятельности (ценностно-мотивационный компонент); степень соответствия сформированных у студентов знаний и способов действий целям обучения (деятельностный компонент); степень сформированности умений саморегуляции (эмоционально-волевой компонент); степень сформированности рефлексивно-оценочных умений (рефлексивно-оценочный компонент).

Анкета включает в себя 40 позиций, объединенных в соответствующие блоки и позволяющих выявить специальные знания, умения, способности, качества и свойства личности, определяющие корпоративную компетенцию. Студентам предлагалось определить степень выраженности у себя каждого из них, исходя из 5-балльной системы оценок: максимальная степень выраженности соответствует 5 баллам, минимальная – 1 баллу. Затем подсчитывался средний балл по каждой позиции. Далее, для сравнения средних величин степени выраженности у студентов контрольной и экспериментальной групп специальных знаний, умений, способностей, качеств и свойств личности, определяющих корпоративную компетенцию, и для решения вопроса о том, отличаются ли они статистически достоверно друг от друга, мы использовали *t*-критерий Стьюдента.

Анкетирование проводилось дважды: на первом курсе и после окончания 2 курса. Положительная динамика изменений сформированности выделенных групп качеств наглядно прослеживается у всех студентов (таблица 1). Однако при сохранении общей тенденции роста показателей у студентов контрольной и экспериментальной групп, величина их приращений в каждой группе различна: наибольшие изменения видны у студентов экспериментальной группы. Этот факт объясняется тем, что со студентами экспериментальной группы велась це-

ленаправленная работа кураторов по формированию у них корпоративной компетенции.

Таблица 1

Усредненные показатели сформированности компонентов корпоративной компетенции студентов технического вуза

№ п/п	Компоненты корпоративной компетенции	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
		1 курс	2 курс	1 курс	2 курс
1.	Ценностно-мотивационный	3,63	3,84	3,62	4,54
2.	Деятельностный	3,44	3,83	3,46	4,57
3.	Эмоционально-волевой	3,58	3,91	3,58	4,50
4.	Рефлексивно-оценочный	3,43	3,81	3,46	4,53

Как видно из табл. 1, наибольшая величина приращений у студентов экспериментальной группы наблюдается в деятельностном блоке. Деятельностные характеристики проявляются в умениях помочь партнеру по взаимодействию, в готовности принимать нормы и ценности коллектива, участвовать в корпоративных мероприятиях, в стремлении поддерживать корпоративные традиции и ритуалы, а также, что особенно, на наш взгляд, важно, в умении поддерживать благоприятный социально-психологический климат в группе. Мы считаем, что такой результат является следствием целенаправленной работы кураторов со студентами. Проведённые тренинги и деловые игры позволяют закрепить полученные знания в соответствующие умения.

Сложнее обстоит дело с развитием и воспитанием волевых качеств, это: самообладание, выдержка, уверенность в себе и своих силах, осознание необходимости овладения корпоративной культурой организации, положительное отношение к принятым в организации ценностям и традициям, стремление отстаивать и защищать корпоративные ценности, гордость за свою организацию. Они неразрывно связаны со стержневыми особенностями личности, ее нравственным потенциалом: направленностью мотивационной сферы, мировоззрением, ориентациями ценностными и прочими. Как известно, развитие волевых качеств личности – длительный процесс, который требует много времени и участия в соответствующей реальной деятельности. Именно поэтому формирование качеств этого блока происходит менее интенсивно.

Далее экспериментальные данные подверглись обработке по t-критерию Стьюдента, с помощью которого проводилось сравнение усредненных показателей по экспериментальной группе студентов, и были выявлены достоверные различия между ними ($p = 0,05$).

Для определения диагностических признаков сформированности корпоративной компетенции у студентов технического вуза использовался метод экспертных оценок. Перечень критериев для возможной диагностики сформированности компонентов корпоративной компетенции студентов технического вуза определен в результате анкетирования на основе часто повторяющихся от-

ветов на вопрос: «Какие качества, на ваш взгляд, необходимы для профессиональной самореализации специалиста в рамках профессиональной корпорации?».

Всего было опрошено 100 специалистов базовых предприятий, где студенты КГТУ им. А.Н. Туполева проходят производственную практику. По итогам экспертных оценок особо значимые характеристики и свойства личности сгруппированы нами в соответствии со структурой корпоративной компетенции в четыре блока: ценностно-мотивационный блок включает доброжелательность, толерантность, ответственность, честность, скромность; деятельностный блок – работоспособность, коммуникабельность, исполнительность, наблюдательность, трудолюбие; эмоционально-волевой блок – обязательность, уравновешенность, чувство юмора, выдержка, оптимизм; рефлексивно-оценочный блок – рефлексивность, самокритичность, самостоятельность, адекватность, аналитичность.

Эти качества оценивались у студентов экспериментальной и контрольной групп после 3 курса руководителями производственной практики по пятибалльной шкале. Результаты экспертных оценок представлены в таблице 2.

Таблица 2

Усредненные результаты экспертных оценок выраженности компонентов корпоративной компетенции студентов технического вуза после производственной практики

№ п/п	Компоненты корпоративной компетенции	Контрольная группа	Экспериментальная группа
		3 курс	3 курс
	Ценностно-мотивационный	3,85	4,56
	Деятельностный	3,90	4,62
	Эмоционально-волевой	3,93	4,52
	Рефлексивно-оценочный	3,84	4,56

Как видно из табл. 1 и 2, результаты экспертных оценок и самооценки студентов близки по своим значениям на соответствующих этапах эксперимента. Небольшое увеличение показателей у студентов после третьего курса означает, что, несмотря на отсутствие целенаправленных воздействий, развитие их корпоративной компетенции продолжается благодаря совокупному влиянию корпоративной культуры вуза. Тем не менее, данные показатели у студентов экспериментальной группы заметно выше вследствие того, что все эти годы с ними работали кураторы, прошедшие специальную подготовку.

Таким образом, результаты, полученные в экспериментальной работе, их разносторонний качественный и количественный анализ позволили решить поставленные задачи и подтвердить эффективность разработанной модели формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности и педагогических условий ее реализации.

В **заключении** изложены основные результаты и выводы диссертационного исследования.

Проведенное исследование, подтвердив сформулированные цель, гипотезу и задачи, позволяет сделать следующие **выводы**.

Корпоративная компетенция – это личностное качество, обеспечивающее интеграцию личности в корпоративное сообщество. Корпоративная компетенция включает следующие компоненты: ценностно-мотивационный (мотивы, цели, ценностные установки студента, отношение к будущей профессиональной деятельности и корпоративной культуре как к ценности, потребность студента в формировании и самовоспитании своей корпоративной культуры; стремление к личностному самосовершенствованию); деятельностный (стиль поведения, выбор способов поведения и решения практических задач); эмоционально-волевой (эмоционально-волевая саморегуляция поведения личности в ситуации профессиональной деятельности с целью достижения высоких результатов); рефлексивно-оценочный (отслеживание человеком целей, процесса и результатов своей деятельности по присвоению корпоративной культуры, а также самооценка личности на основе самосознания и рефлексии).

Корпоративная компетенция формируется в период профессионального обучения в вузе, так как именно в это время происходит становление готовности будущего специалиста к дальнейшему обогащению и развитию своего потенциала в данной области, обеспечивает человеку определенные стартовые возможности.

Разработана модель формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности, состоящая из цели и задач, содержания, форм, методов и результата, включающего критерии сформированности у студентов корпоративной компетенции.

Реализация модели обеспечивается следующими педагогическими условиями: наличием сильной корпоративной культуры вуза, института кураторства, системы подготовки кураторов, центральным элементом которой является спецкурс «Формирование корпоративной компетенции студентов технического вуза», диалогическая стратегия управленческого воздействия в ходе формирования данного феномена, непрерывным мониторингом сформированности корпоративной компетенции студентов.

Разработанная модель и выявленные педагогические условия ее реализации позволяют сформировать корпоративную компетенцию студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности.

Проведённое исследование не исчерпывает всех аспектов многогранной и сложной проблемы формирования корпоративной компетенции студентов технического вуза. Специального исследования требуют вопросы влияния учебной деятельности студентов технического вуза на развитие их корпоративной компетенции.

**Основное содержание и результаты исследования отражены
в следующих публикациях автора:**

*Публикации в изданиях, рекомендуемых ВАК
для размещения материалов кандидатских диссертаций*

1. Халитова, И.С. Педагогические условия формирования корпоративной компетенции у будущих специалистов / И.С. Халитова, Г.Б. Хасанова // Вестник Казанского технологического университета. – 2008. - №5. Ч. II. – С. 198-201.
2. Халитова, И.С. Студенческое самоуправление как фактор формирования корпоративной культуры вуза / И.С.Халитова // Вестник Тамбовского Университета. Серия: Гуманитарные науки. – Тамбов, 2008 – Выпуск 1(57) – С. 278-283.
3. Халитова, И.С. Вуз как среда формирования корпоративной культуры будущих инженеров / И.С.Халитова // Образование и саморазвитие. – 2007. - №6. – С. 106-113.

Научные статьи

4. Халитова, И.С. Формирование корпоративной культуры студента технического вуза / И.С.Халитова / Развитие воспитательной системы в вузе в условиях регионального социокультурного пространства: Сборник научно-методических статей Межрегиональной научно-практической конференции (23-25 октября 2006 г.). – Казань: Издательство «Таглитат», 2006. – С.223-231.
5. Халитова, И.С. Икары живут в КАИ / И.С.Халитова, Э.Сафин // Студенчество: Диалоги о воспитании. – 2006. - №3. – С.24-25.
6. Халитова, И.С. Адаптация первокурсников к учебному процессу и внеучебной деятельности: опыт КГТУ им. А.Н.Туполева / И.С.Халитова, Ю.Б. Шагбанова / Воспитание, развитие и саморазвитие личности студента-первокурсника: опыт, проблемы, перспективы: Сборник научно-методических статей и материалов. – Казань: Издательство «Познание», 2007. - С.41-46.
7. Халитова, И.С. Дух единства (О формировании корпоративной культуры студента Казанского государственного технического университета им. А.Н.Туполева) / И.С. Халитова // Студенчество. Диалоги о воспитании. – 2007. – №6. – С.16, 19-21.
8. Халитова, И.С. Корпоративная культура студента – залог успеха будущего инженера / И.С.Халитова / Профессиональное образование и производство: проблемы социального партнёрства, профессиональной подготовки и трудоустройства выпускников: Материалы Межрегиональной научно-практической конференции (29 ноября 2007г.). – Казань: РИЦ «Школа», 2007. – С. 119-125.
9. Халитова, И.С. Воспитательный проект «Студенческое самоуправление» как неотъемлемое звено в формировании корпоративной культуры студента вуза / И.С. Халитова / Воспитание будущего специалиста в системе выс-

шего и среднего профессионального образования Республики Татарстан: Материалы I Республиканского конкурса воспитательных проектов. – Казань: РИЦ «Школа», 2008. – С.239-262.

10. Халитова, И.С. Первый Полёт // Студенчество. Диалоги о воспитании. - 2008. - №5(41). – С.30-31.

11. Халитова, И.С. Соотношение понятий «корпоративная культура», «корпоративная компетентность», «корпоративная компетенция» / И.С. Халитова / Дни науки Института управления, экономики и социальных технологий: Сборник статей и сообщений конференции молодых ученых, аспирантов и студентов (11 апреля 2008г.). – Казань, 2008. – С. 280-289.

12. Халитова, И.С. Модель формирования корпоративной компетенции у будущих специалистов в учебно-воспитательном процессе / И.С.Халитова // Вестник ТИСБИ. – 2009. –№1. – С.172-178.

Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Печ.л. 1,25. Усл.печ. л. 1,16. Усл.кр.-отт. 1,16. Уч.-изд.л. 1,05.
Тираж 130. Заказ М140.

Типография Издательства Казанского государственного
технического университета
420111 Казань, ул. К. Маркса, 10

10 -