

УДК 37.014.543.3:378.4

ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ УНІВЕРСИТЕТІВ ЯК НАПРЯМ РОЗВИТКУ БРИТАНСЬКОЇ ІНШОМОВНОЇ ОСВІТИ

О.М.Коваленко

*старший викладач кафедри теорії та методики професійної освіти**УАІМВЛ ім. Аверроеса,**Міжрегіональна академія управління персоналом (м. Київ)*

У статті автором представлені сучасні погляди британських науковців щодо формування навичок працевлаштування студентів університетів, зокрема під час вивчення іноземних мов. Поданий загальний аналіз діяльності професійних інституцій країни, які досліджують питання зайнятості випускників. Наведений перелік навичок, визначених британськими роботодавцями в якості необхідних для успішного працевлаштування, вказана роль мовних та мовленнєвих вмінь та навичок.

Ключові слова: британські університети, випускники, навички працевлаштування, освіта, працедавці.

На сучасному етапі розвитку держави важливим є розуміння основних засад взаємодії освіти та ринку праці. Правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи вищої освіти України встановлюються низкою законодавчих документів. Так, у Законі України «Про вищу освіту» (від 1 липня 2014 р. № 1556) визначені шляхи самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях [1]. Окрім того, Указом Президента України «Про стратегії розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 р. (від 27 вересня 2013 р. № 537) пріоритетами реалізації державної молодіжної політики є, зокрема, «... налагодження співпраці роботодавців і навчальних закладів для формування навчальних програм, програм стажування та проходження навчальної практики, залучення роботодавців до планування навчального процесу» [2].

Проте взаємодія між вищими навчальними закладами країни та представниками промислових, торговельних і комерційних підприємств потребує оптимізації та посилення. Початком цього процесу вбачаємо вивчення та впровадження зарубіжного, зокрема британського досвіду співпраці університетів і роботодавців щодо формування й розвитку навичок працевлаштування студентів, у тім числі й у процесі здобуття ними іншомовної освіти.

Українськими науковцями О.Грішнвою, І.Сасм, Л.Лісогор, В.Онікієнко, І.Петровою вивчався зарубіжний досвід взаємодії ринку праці та освітніх послуг. Політика зайнятості в Європейському Співтоваристві, проблеми регулювання ринку праці розглядаються у роботах І.Безсонової, Н.Вишневської, Е.Лібанової, Л.Лісогор, Т.Ткаченко, В.Сердюкової. Міжнародний і український досвід щодо налагодження взаємодії між бізнесом і освітньою сферою досліджують А.Заболотний, Л.Льбич, І.Кімова, Н.Лещенко, О.Мірошниченко, О.Осінкіна.

Аналіз останніх публікацій свідчить про те, що недостатньо розроблені сучасні механізми регулювання взаємодії університетів та ринку праці у Великій Британії. Проте питання досягнення випускниками вищих навчальних закладів країни достатнього рівня розвитку навичок працевлаштування становить значний інтерес. Цю проблему вивчали британські науковці Л.Астон (L.Aston), Дж.Бренан (J.Brennan), Д.Джоунз (D.Jones), Дж.Канінг (J.Canning), М.Келлі (M.Kelly), К.Маршал (K.Marshall), П.Найт (P.Knight), Р.Хадсон (R.Hudson), Л.Харві (L.Harvey), Т.Шах (T.Shakh).

Мета статті – представити сучасні погляди британських учених щодо формування навичок працевлаштування студентів університетів Великої Британії, здійснити загальний аналіз діяльності інституцій країни, які вивчають питання зайнятості випускників.

На сучасному етапі в університетському секторі освіти Великої Британії спостерігається зростання кількості здобувачів вищої освіти. За узагальненими статистичними даними близько 50% відсотків громадян країни у віці від 18 до 30 років мають вищу освіту. В даному контексті постає питання про те, чи всі вони спроможні скористатися перевагами отриманого кваліфікаційного ступеня після завершення навчання. З огляду на це передбачається, що британським університетам слід орієнтувати свої навчальні програми на підготовку студентів до реальної повсякденної професійної діяльності.

Таке завдання, відповідно, потребує роз'яснення того, хто саме забезпечуватиме набуття студентами навичок працевлаштування та підвищення рівня їхньої конкурентоздатності на ринку

робочої сили: самі студенти, викладацький склад навчального закладу, працедавці? Або цю проблему слід вирішувати на державному рівні? І хоча очевидним є те, що кожна з названих сторін має долучитися до розв'язання вказаної проблеми, проте провідна роль у цій справі відводиться викладачам. Однак зрозуміло, що збільшення конкурентоспроможності випускника університету не є першочерговим завданням викладачів, іноземної мови зокрема.

У своїх роботах Л.Астон (L.Aston) та В.Бекраднія (В.Bekhradnia) окреслили політичний контекст проблеми посилення конкурентоздатності випускника на ринку праці:

– розширення доступності вищої освіти призводить до збільшення кількості осіб, що шукатимуть роботу;

– на сучасному етапі розвитку британського суспільства національна економіка та добробут держави залежить і визначається високим рівнем професійної підготовки спеціалістів;

– студенти, котрі сплачують за набуття університетського ступеня, зацікавлені в отриманні користі від вкладених в освіту грошей [3, 6-7].

Учені Л.Харві (L.Harvey) та П.Найт (P.Knight) розглядають явище здатності до працевлаштування у двох проявах:

1. Отримання роботи:

– здатність одержати робоче місце після закінчення вищого навчального закладу;

– здатність отримати перше робоче місце за набутою спеціальністю протягом встановленого строку;

– здатність здобути перше робоче місце за визначений термін часу, пропрацювати на цій посаді певний період та вибудувати кар'єру за фахом.

2. Сукупність властивостей, необхідних для отримання першого робочого місця, які індивідуум здатен розвинути:

– підсилення широкого спектра навичок та характеристик, яких потребує працедавець;

– удосконалення кола властивостей особистості, обов'язкових для кар'єрного зростання;

– демонстрування значного діапазону властивостей, які, на погляд працедавця, будуть потрібні для ефективного функціонування працівника в рамках організації, де він працює;

– набуття низки властивостей особи, здатної до навчання й удосконалення протягом життя [6, 5].

Варто зазначити, що самі вчені надавали перевагу саме другому з наведених визначень, вважаючи його більш повним.

Вивчаючи характер та сутність здатності випускника вищого навчального закладу до працевлаштування, дослідники Дж.Бренан (J.Brennan) та Т.Шах (T.Shakh) вказували на такі чинники, що здатні впливати на спроможність молодого фахівця знайти роботу:

– компетентнісні фактори, що включають знання, вміння, навички та компетентності, важливі для виконання дорученої роботи;

– фактор ставлення, а саме, відношення, цінності, очікування, прагнення, пов'язані із виконуваною діяльністю;

– статус, зокрема, походження індивідуума, соціальне становище, освіта, особистісний та життєвий досвід

– талан, тобто удача опинитися в правильному місці в правильний час [4, 20-21].

Учені наголошують, що завдання викладачів вищих освітніх установ полягає в активному впливі на перші два фактори задля компенсації можливої недостатності або відсутності останніх із вказаних факторів.

Дослідник Дж.Канінг (J.Canning) виділяє два типи претендентів на робоче місце. У першому випадку кандидат стверджує про те, що він має намір побудувати кар'єру в галузі маркетингу і сподівається застосовувати набуті мовні та мовленнєві вміння та навички у процесі виконання покладених на нього професійних обов'язків. Така позиція, на думку вченого, вказує на достатній рівень сформованості здатності пристосовуватися до об'єктивних обставин, умотивованості й усвідомлення поточних потреб підприємства. Інший претендент, у свою чергу, заявляє про те, що він має бажання працювати у тій чи іншій міжнародній організації задля удосконалення мовних та мовленнєвих умінь і навичок, набутих під час навчання в університеті. Таке твердження свідчить про низький рівень зацікавленості з боку цієї особи в посаді, щодо отримання якої відбувається співбесіда [5].

Британські науковці Д.Джоунз (D.Jones) та М.Келлі (M.Kelly) звертають увагу на недостатнє усвідомлення студентами, котрі опановували іноземні мови в університетах, наявних у них переваг на ринку праці, одержаних завдяки таким аспектам набутої мовної освіти:

– вміння читати, писати та говорити іноземною мовою являє собою важливу якість, наявність якої часто є невід’ємною вимогою роботодавців до потенційних працівників, а також важливою та бажаною навичкою для обіймання істотної кількості посад;

– сформованість у претендента на робоче місце мовних і мовленнєвих умінь і навичок на достатньому рівні свідчить про впевненість індивідуума у собі та наявність у нього відповідного ступеня розвитку комунікативних навичок;

– накопичення значного обсягу обізнаності щодо особливостей комунікаційних потоків між суспільствами та культурними сферами різних держав [8, 34].

За спостереженнями британських науковців, інтенсивний розвиток у студентів навичок поведінки в міжкультурному середовищі відбувається під час перебування за кордоном, у країні, мова якої вивчається (period of residence abroad), з метою навчання або стажування. Необхідно зазначити, що на сучасному етапі в університетах Великої Британії навчальні плани й програми, за якими здійснюється навчання іноземних мов студентів мовних спеціальностей, укладені таким чином, що певний термін перебування за кордоном виступає їх невід’ємним складником.

Учений К.Маршал (K.Marshall), адаптуючи загальноживані стратегії рекламування Р.Рівза (R.Reeves) до навчальних потреб, зазначав, що випускникам вищих навчальних закладів, котрі здобули іншомовну освіту за такими навчальними програмами, варто сприймати навчальний досвід, отриманий під час перебування за кордоном як «унікальну торгову пропозицію», що надають іноземні мови [10; 9]. Такої ж думки дотримуються й дослідники Дж.Бренан (J.Brennan) та Т.Шах (T.Shakh), наголошуючи на тому, що випускники з досвідом перебування за кордоном мають перевагу на ринку праці порівняно з тими, хто подібного досвіду не отримав [4, 16]. З огляду на це, Дж.Канінг (J.Canning) виокремлює такі навички, якості та компетенції, що здатні сприяти працевлаштуванню молодих спеціалістів, які під час здобуття іншомовної освіти протягом певного терміну перебували у країні, мова якої вивчається:

– високий рівень розвитку навичок усного мовлення та письма;

– ефективне функціонування у невідомих обставинах;

– налагодження взаємодії з представниками інших суспільств і культур;

– зрілість поведінки та суджень, що виявляється під час порівняння із випускниками вищого навчального закладу, які не мають досвіду перебування за кордоном [5].

Розглянемо способи, якими здійснюється набуття студентами британських університетів навичок ефективного працевлаштування у процесі вивчення ними іноземних мов. Так, у деяких вищих навчальних закладах держави майбутнім фахівцям пропонуються загальні модулі, в результаті опанування яких студент отримує певну кількість кредитних балів. Такі модулі зазвичай не є адаптованими з огляду на професійні потреби майбутніх спеціалістів. Другий спосіб реалізується у процесі роботи кар’єрних служб (careers services), які вважаються важливим агентом у справі підготовки випускників до пошуку робочого місця. Проте, за спостереженнями Дж.Бренана (J.Brennan) та Т.Шаха (T.Shakh), ресурсна база зазначених служб різниться залежно від університету, що впливає на рівень й обсяги запропонованих ними послуг [4]. Найбільш дієвим вважається третій спосіб – інтеграція навчального курсу з набуття навичок працевлаштування в навчальну програму підготовки фахівців, зокрема мовних спеціальностей. Основною перевагою означеного підходу визнається невіддільність процесу розвитку у студента навичок працевлаштування від основної навчальної діяльності. З-поміж недоліків варто вказати на те, що основна відповідальність за формування у майбутніх спеціалістів навичок працевлаштування покладається на викладачів-предметників, для яких навчання зазначених навичок не є пріоритетним.

Важливим у цьому контексті є аналіз шляхів впливу самих британських працедавців на визначення змісту, способів і підходів до навчання навичок працевлаштування студентів університетів країни. Так, роботодавці здатні відігравати важливу роль у справі підбору та надання місць для проходження стажування майбутніми фахівцями. До того ж вони здебільшого зацікавлені в посиленні зв’язків із навчальними установами задля уможливлення прийняття на вакантні посади найбільш здібних випускників. Проте певні навчальні новації, запроваджені викладацьким складом, не знаходять підтримки з боку працедавців або ж є для них

незрозумілими. Наприклад, укладання та подальше виконання плану особистого розвитку (personal development plan), який покликаний специфікувати вміння й навички, набуті студентом під час навчання, значною кількістю роботодавців вважається несуттєвим у справі надання претендентові посади.

Володіння якими саме навичками працевлаштування очікують працедавці від випускників британських університетів? Це питання є предметом досліджень низки інституцій Великої Британії, котрі вивчають питання зайнятості. На нашу думку, значний інтерес становить діяльність такої організації, як Конфедерація британської промисловості (СВІ), з-поміж завдань якої є, по-перше, з'ясування очікувань бізнесу від системи вищої освіти держави, по-друге, окреслення шляхів взаємодії комерційних підприємств та університетів задля відпрацювання моделей співробітництва й визначення обсягів та умов фінансування освітнього сектора. Дослідження, виконане цією установою, дозволило встановити, що працедавці здебільшого зацікавлені у високому рівні розвитку в претендента на вакантну посаду таких навичок:

- самоуправління (self-management): готовність брати на себе відповідальність, гнучкість, ініціативність, самоаналіз власних досягнень, впевненість у власних силах;
- навчання у команді (teamworking), що передбачає повагу до інших членів групи, взаємодію, участь в обговореннях, усвідомлення залежності отриманого результату від персонального внеску кожного з учасників;
- розуміння комерційних та клієнтських потреб (business and customer awareness) – обізнаність щодо чинників успіху торговельних підприємств;
- прийняття рішень (problem solving), а саме: проведення аналізу фактів та ситуацій, застосування креативного мислення задля схвалення ефективних рішень;
- комунікації та грамотності (communication and literacy), тобто здатність виконати письмову роботу в чіткому й структурованому вигляді, грамотне усне мовлення, вміле формулювання питань;
- кількісного мислення (numeracy) – загальна математична обізнаність та її застосування у різноманітних практичних контекстах;
- використання комп'ютерних технологій (application of information technology) задля продуктивного пошуку інформації [11, 12].

Слід особливо наголосити на тому, що британські працедавці надають особливої ваги володінню випускниками вищих навчальних закладів мовними й мовленнєвими вміннями та навичками. Зазначимо, що вказані вміння та навички сприймаються роботодавцями у комплексі зі здатністю індивідуума ефективно функціонувати в мультикультурному середовищі, а також володіння ним достатнім обсягом знань і вмінь інтеркультурної комунікації.

Дослідження, проведене Конфедерацією британської промисловості у 2015 р., засвідчує, що близько половини торговельних і комерційних підприємств (45%) визнають, що наявність у претендентів на посаду відповідного рівня іншомовної освіти здатна істотно підвищити їхні шанси на працевлаштування, особливо у галузях, що передбачають налагодження ділових зв'язків із клієнтами, замовниками та постачальниками товарів і послуг (36%) [7, 36]. Статистичний аналіз діяльності фірм, які наймають на роботу працівників, котрі володіють іноземними мовами, показав, що британський бізнес потребує здебільшого фахівців з французької, німецької, іспанської, китайської, польської, арабської мов [7, 42].

З огляду на висловлене, маємо зазначити, що на сучасному етапі у британській університетській галузі, зокрема у сфері іншомовної освіти, наявна тенденція до налагодження тісної взаємодії між навчальними установами країни й працедавцями. Цей зв'язок виявляється, по-перше, у вивченні потреб працедавців, у тому числі на інституційному рівні, по-друге, в урахуванні індивідуальних психологічних характеристик майбутнього спеціаліста та його особистого навчального досвіду задля уможливлення побудови ним власної освітньої траєкторії та підвищення рівня його конкурентоспроможності на ринку праці держави.

Перспективи подальших досліджень убачаються у вивченні британського досвіду побудови навчальних планів і програм інтегрованого навчання фахових дисциплін, зокрема іноземних мов, та навичок працевлаштування. Крім того, доцільним є аналіз діяльності професійних організацій Великої Британії, які вивчають питання зайнятості випускників вищих навчальних закладів країни. Досвід, накопичений цими інституціями стосовно збору й обробки статистичної інформації та її подальшого використання для розробки прогностичних рекомендацій щодо

розвитку освітньої царини країни, може бути застосований для оптимізації діяльності відповідної галузі й в Україні.

1. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року № 1556 – VII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Офіційний сайт. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.us/laws/show/1556-18>. – Назва з екрана.
2. Указ Президента України «Про стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року» №532/2013 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Офіційний сайт. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/532/2013>. – Назва з екрана.
3. Aston L. Demand for Graduates: A review of the economic evidence. Higher Education Policy Institute / L. Aston, B. Bekhradnia. – Oxford : Higher Education Policy Institute, 2003.
4. Brennan J. Access to What? Converting Educational Opportunity into Employment Opportunity / J. Brennan, T. Shah. – London : Centre for Higher Education Research and Information, 2003.
5. Canning J. Enhancing employability: A guide for teaching staff in Languages, Linguistics and Area Studies [Електронний ресурс] / John Canning. – 2004. – Режим доступу: <https://www.llas.ac.uk/resources/paper/2124>. – Назва з екрана.
6. Harvey L. Briefings on Employability 5. Helping departments to develop employability / L. Harvey, P. Knight. – York : ESECT, 2003.
7. Inspiring growth [Електронний ресурс] // CBI / Pearson education and skills survey. – 2015. – Режим доступу: <http://cbi.binarydev.net/reports/education-and-skills-survey-2015/education-and-skills-survey-2015/>. – Назва з екрана.
8. Kelly M. A New Landscape for Languages / M. Kelly, D. Jones. – Nuffield : The Nuffield Foundation, 2003.
9. Marshall K. Clever Talkers [Електронний ресурс] / K. Marshall. – 2000. – Режим доступу: www.education.guardian.co.uk/higher/story/0,5500,141507,00.html. – Назва з екрана.
10. Reeves R. Reality in Advertising / Rosser Reeves. – New York : Knopf, 1961. – 153p.
11. Stronger together. Business and universities in turbulent times [Електронний ресурс] // CBI. – 2009. – Режим доступу: http://www.cbi.org.Uk/media/1121439/cbi_he_taskforce_report_strongertogether.pdf. – Назва з екрана.

Коваленко Е. М. Формирование навыков трудоустройства у студентов университетов как направление развития обучения иностранному языку британского иноязычного образования.

В статье автором представлены современные взгляды британских ученых на формирование навыков трудоустройства у студентов университетов, в том числе в процессе изучения иностранных языков. Представлен общий анализ деятельности профессиональных ассоциаций страны, которые исследуют вопрос занятости выпускников. Приведен перечень навыков, определенных британскими работодателями в качестве необходимых для успешного трудоустройства, указана роль языковых и речевых умений и навыков.

Ключевые слова: британские университеты, выпускники, навыки трудоустройства, образование, работодатели.

Kovalenko O. M. Enhancing employability skills of university students: development trends of British foreign language education.

In the article the author considers current views of British scholars on enhancing employability skills of university students in the process of foreign languages acquisition. The general analysis of the respective activities of the professional institutions engaged in the issues of employability of the graduates is presented. The list of employability skills specified by the British employers as indispensable for successful employment is cited, the role of language and speech skills is determined.

Key words: British universities, graduates, employability skills, education, employers.