

DOI: 10.25629/НС.2024.11.22

УДК: 378.147

ВАК: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования

## **МОДЕЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ МЕТАКОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ФАКУЛЬТЕТОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ В КОНТЕКСТЕ ТРЕБОВАНИЙ РЫНКА ТРУДА**

**Раицкая Л. К., Румянцева О. В.**

Московский государственный институт международных отношений  
Министерства иностранных дел России

### **Аннотация**

В условиях неопределенности современного рынка труда, высокой скорости устаревания знаний, трансформации требований к молодому специалисту метакомпетенции становятся наиболее конкурентной сферой для соискателей рабочих мест. Для повышения качества высшего образования значимым аспектом является ориентация на запрос работодателей, которые выдвигают не только квалификационные требования к молодым специалистам, но и ожидают, что кандидат обладает развитыми *soft skills*. Появление понятия метакомпетенции связано с приближением системы образования к запросам рынка труда. Метакомпетенции достаточно широкое понятие, однако научные исследования подтверждают, что основу метакомпетенций составляют *soft skills*. Данное исследование ставит целью предъявление пятикомпонентной модели процесса развития метакомпетенций студентов в контексте требований рынка труда. Модель развития метакомпетенций была разработана на основе анализа научной психолого-педагогической литературы, образовательных стандартов и учебных программ вуза международной направленности. Основным стал метод педагогического моделирования. Модель развития метакомпетенций включает целевой блок, теоретико-методологический блок; блок педагогических условий; организационно-процессуальный блок, а также оценочно-результативный блок. Целевой блок отражает влияние социального заказа на формирование целеполагания в системе высшего образования. В теоретико-методологическом блоке анализируется содержание понятия метакомпетенция, а также основные методологические подходы, значимые для организации обучения, позволяющего развивать метакомпетенции. Примечательно, что в предлагаемой модели комплекс педагогических условий составляет отдельный блок. Такой акцент сделан, чтобы подчеркнуть важность создания необходимых и достаточных педагогических условий для эффективного развития метакомпетенций. Организационно-процессуальный блок представляет собой алгоритм, состоящий из десяти шагов и отражающий процесс развития метакомпетенций. Оценочно-результативный блок представляет собой оценку эффективности развития метакомпетенций студентов. Предложенная практико-ориентированная модель может быть использована при организации занятий, на которых развиваются метакомпетенции студентов, не только в вузах, но и в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

### **Ключевые слова**

метакомпетенции, *soft skills*, рынок труда, вуз, высшее образование, педагогическое моделирование

## Введение

Вопросы подготовки высококвалифицированных специалистов и повышения качества высшего образования не теряют своей актуальности в контексте современных технологических, социальных, экономических изменений в жизни общества. Проблематика трудоустройства, вхождения молодых специалистов в профессиональную жизнь привлекают внимание исследователей. В международных научных исследованиях доказывается, что одним из критериев успешности молодых людей на рынке труда является обладание *soft skills* [16, 17, 18].

В русскоязычном научном дискурсе не существует единого варианта перевода понятия «*soft skills*», что приводит к разночтениям как в науке, так и в системе найма персонала. Рынок труда, используя в своем дискурсе понятие «*soft skills*», опирается на него при предъявлении требований к соискателям рабочих мест. В этом контексте предполагается, что вузам следует обращать внимание на эти требования, чтобы выпускать готовых к профессиональной деятельности специалистов. На практике все выглядит несколько иначе, хотя, справедливости ради, стоит отметить, что университеты предпринимают определенные шаги по приближению высшего профессионального образования к запросам рынка труда.

В российской образовательной практике понятие «*soft skills*» системно не используется, так как в основе отечественной системы образования лежит компетентностный подход. Исследовательские попытки интеграции запроса работодателей в систему образования привели к появлению понятия «метакомпетенции». В нашем понимании метакомпетенции представляют собой совокупность осознаваемых развитых личностных, социальных навыков, необходимых для быстрой адаптации на рабочем месте, карьерного развития и роста, эффективного взаимодействия с коллегами и партнерами, и способности применить на практике выбранные наиболее подходящие в конкретной ситуации компетенции из приобретенных во время учебы, либо самостоятельно спродуцированные для решения определенной профессиональной задачи новые компетенции.

На фоне сложностей молодых людей с трудоустройством [14] и проводимой образовательной реформы неизбежно возникает вопрос о совершенствовании системы высшего профессионального образования с учетом запроса работодателей. Анализ научной литературы по указанной проблематике позволил определить аспекты, которые необходимо учитывать для приближения качества университетского образования запросам рынка труда. Для обобщения и систематизации выявленных компонентов, необходимых для развития метакомпетенций в процессе обучения в вузе, была составлена педагогическая практико-ориентированная модель, описание которой является целью настоящей статьи.

## Методы

Теоретико-методологической основой исследования стали работы видных российских и зарубежных исследователей в области становления профессиональной личности (В. А. Адольф, Т. А. Бабакова, И. А. Гуревич, И. А. Зимняя, Т. Б. Новикова, М. Ж. Поликарпова, Л. Б. Шнейдер и др.); развития концепции метакомпетенций (А. П. Карпенко, А. Г. Комиссаров, В. Р. Малахова, Л. М. Обордоева, А. К. Самойличенко, А. А. Сукало и др.). Настоящее исследование, направленное на разработку модели развития метакомпетенций студентов факультетов международной направленности в контексте требований рынка труда, имело аналитический характер. Структура и содержание образовательных стандартов, учебных программ были тщательно изучены с целью определить включенность развития компонентов метакомпетенций. Для определения требований работодателей к выпускникам факультетов международной направленности был инициирован опрос, позволивший определить когнитивную, социальную и коммуникативную метакомпетенции как наиболее значимые в настоящее время для специалиста в области международного сотрудничества [13].

В качестве основного использовался метод педагогического моделирования, история появления, развития и распространения которого достаточно подробно описана в научных работах

И. В. Абакумовой [1], А. Н. Дахина [4], О. А. Козыревой [8], И. О. Котляровой [9], Р. И. Платоновой [11] и др. По мнению А. М. Мирзоевой, моделирование широко применяется в педагогических исследованиях для описания и конкретизации «логической взаимосвязи всех важных элементов, участвующих в самом процессе от его начала и до конца» [10, с. 90].

### Результаты и обсуждение

Предлагаемая модель развития метакомпетенций включает в себя пять крупных блоков: целевой; теоретико-методологический; блок педагогических условий; организационно-процессуальный; оценочно-результативный блок.

Первый блок *целевой* отражает влияние социального заказа на формирование целеполагания в системе высшего образования. Имеются в виду требования работодателей к всесторонней подготовке принимаемых на работу специалистов, равно как запрос молодежи на получение качественного всестороннего образования, обеспечивающего возможность быстрого трудоустройства. В данном случае речь идет преимущественно о выпускниках вуза, сталкивающимися с высокой конкуренцией за рабочие места. Всесторонняя подготовка предполагает, во-первых, обеспечение развития человеческого капитала в течение всей жизни.

Способность и желание человека к постоянному обучению, самосовершенствованию, формируется, в том числе во время учебы в вузе. По словам М. А. Дьячковой и О. Н. Дьячковой, «идеи непрерывного образования высказаны Платоном, Конфуцием, Сократом, Аристотелем, содержатся в Библии и Коране, представлены во взглядах Вольтера, Гете, Руссо, которые связывали непрерывное образование с достижением полноты человеческого развития, с разносторонним развитием желаний и способностей человека» [5, с. 26]. Таким образом, предпосылками сформированной способности к обучению в течение жизни становятся развитые когнитивные метакомпетенции, например, критическое и системное мышление, а также такие личностные качества, как осознанность, широкий кругозор, любознательность и пр. Исследования показывают, что эмоциональный интеллект играет немаловажную роль для освоения новых знаний. М. Т. Галимова отмечает, что эмоциональная гармония способствует лучшему усвоению академических знаний, так как «невозможно реализовать собственный потенциал без самоосознания» [3, с. 17].

Во-вторых, развитие метакомпетенций способствует снижению барьеров при трудоустройстве для выпускников. С точки зрения А. В. Попова и Т. С. Соловьевой, от успешности молодых людей в выходе на рынок труда и использования своих возможностей на рабочем месте «зависит не только развитие отдельных регионов, но и благополучие страны в целом» [12, с. 254]. В силу современной информационной доступности требований рынка труда студенты ожидают от вуза обеспечения всесторонней подготовки, включающей развитие метакомпетенций, для последующего трудоустройства. В наибольшей степени это касается обучающихся, чья будущая профессиональная деятельность связана с взаимодействием с людьми.

В-третьих, совершенствование метакомпетенций в системе вузовской подготовки повышает общий уровень конкурентоспособности выпускников университетов, поскольку в этом аспекте они проигрывают лицам, имеющим опыт профессиональной деятельности, и «не всегда могут трудоустроиться согласно своим запросам» [Там же, С. 254]. Учитывая специфику изменения рынка труда, а также переход от традиционной модели трудоустройства к блочной карьере в разных компаниях и сферах, обладание развитыми метакомпетенциями обеспечивает возможность легче и быстрее адаптироваться к новому профессиональному контексту. Быстрая адаптация человека на рабочем месте, обозначенная одним из ключевых критериев личности в Индустрии 4.0, поможет работодателям избежать дополнительных издержек, связанных с обучением персонала на рабочем месте [6].

Следующий блок *теоретико-методологический* связан с двумя аспектами. С одной стороны, несформированность в российской науке, в том числе педагогике, понятия «метакомпетенция» заставила обратиться к научной литературе, чтобы определить понятие «метакомпе-

тенция», его структуру и подходы к исследованию. С другой стороны, необходимо было рассмотреть, как встраиваются метакомпетенции в рамки ведущего компетентностного и личностно-деятельностного подходов к образованию, а также определить педагогические принципы, на которых базируется разрабатываемая система обучения.

*Блок педагогических условий* предусматривает проработку общих и частных педагогических условий, которые необходимы и достаточны для реализации обучения, развивающего метакомпетенции.

Для реализации модели системы обучения, направленной на развитие метакомпетенций, необходим комплексный подход к определению педагогических условий. Говоря о комплексе педагогических условий, мы понимаем совокупность групп условий, с помощью которых педагогом реализуется образовательный процесс, направленный как на профессионализацию студентов, так и на возможность развития у них метакомпетенций. Для реализации модели развития метакомпетенций мы определили комплекс педагогических условий, включающий дидактические условия, организационно-педагогические, социально-педагогические, психолого-педагогические, а также квалификационные.

*Организационно-процессуальный блок* представляет собой пошаговое описание процедуры развития метакомпетенций студентов в образовательном пространстве вуза при постоянном педагогическом сопровождении. Представленный алгоритм состоит из десяти шагов, отражающих циклическую организацию обучения, развивающего метакомпетенции, в университетской среде.

*Первый шаг* связан с изучением существующей образовательной регламентирующей документации, выбором ключевых для будущей практической работы положений, их корректировкой и дополнением в направлении более детального описания развития метакомпетенций.

*Второй шаг* предполагает проработку дидактических и организационных педагогических условий развития метакомпетенций. На этом этапе определяются временные рамки обучения, а также группы участников. Проводится входное тестирование участников для определения уровня развития метакомпетенций обучающихся, требуемых в настоящее время работодателями, и интерпретируются результаты.

*Третий шаг* заключается в создании образовательной среды, в том числе физической локации, в которой будут проводиться занятия, развивающие метакомпетенции. По мнению И.Б. Байханова, физическое образовательное пространство должно быть эмоционально привлекательным, при этом соответствовать современным нормам организации учебного помещения [2]. Особенностью такого рода учебных помещений должна быть легкая трансформируемость для решения разных учебных задач.

*Четвертый шаг* – формирование экспертной группы, состоящей из преподавателей и тьюторов, готовых к проведению занятий, развивающих элементы метакомпетенций. Этот шаг требует пристального внимания, так как для организации занятий, на которых развиваются метакомпетенции, требуется подготовка преподавательского состава, предполагающая освоение как специальных интерактивных педагогических технологий, так и системы оценивания уровня владения ими.

*Пятый шаг* – определение содержания занятий, на которых происходит развитие метакомпетенций. Отбор содержания обучения зависит от целей и методов обучения и подчиняется приоритетной задаче вуза – профессионализации студентов. В силу того, что методы развития метакомпетенций по большей части интерактивные, зачастую становится затруднительным использовать имеющиеся тематические комплексы учебников и учебных пособий. А.П. Исаев и Л. В. Плотников отмечают, что «при решении задачи формирования мягких навыков и, соответственно, универсальных компетенций на первый план выходит не столько содержание образовательной программы, сколько новые концептуальные подходы, технологии организации и осуществления образовательной деятельности вуза» [7, с. 73]. В то же время специальные педагогические технологии, как например, проекты, кейсы, мозговые штурмы, дискуссии и пр. не всегда возможны к реализации. Необходим поиск взаимосвязи содержания учебных занятий

и педагогических технологий, развивающих метакомпетенции. Следовательно, перед преподавательским сообществом возникает новая задача по разработке и корректировке имеющихся учебных материалов нового типа, подходящих для реализации технологий развития метакомпетенций и соответствующих будущим профессиональным потребностям студентов.

*Шестой шаг* – выбор технологий, способствующих развитию метакомпетенций. В данном случае необходимо рассмотрение вопроса о максимальном включении различных педагогических технологий для развития тех или иных метакомпетенций в зависимости от особенностей преподаваемой дисциплины. В первую очередь, проектирование затронет семинарские занятия, так как работа в малых группах считается более продуктивной в отношении развития метакомпетенций [15].

*Седьмой шаг* – разработка плана и графика занятий, включающих развитие метакомпетенций. Внимание преподавателя должно быть направлено на планирование использования ресурсозатратных технологий, например, проектной работы, дискуссий, круглых столов, мозговых штурмов и т. п. Предполагается, что использование подобных технологий требует временного запаса для подготовки и проведения соответствующего занятия или серии занятий. Даже при условии максимального вовлечения студентов, ведущая и консультирующая роль будет за преподавателем.

*Восьмой шаг* связан с непосредственной реализацией распланированных в предыдущих шагах технологий, учебных и контролирующих процесс совершенствования метакомпетенций мероприятий во время аудиторных занятий. Этот этап начинается с входного контроля за уровнем развития метакомпетенций учащихся, после чего составляется «карта» для каждого участника, в которой отражаются начальный уровень развития метакомпетенций, прогресс во время обучения и финальный результат.

*Девятый шаг* предполагает включенное наблюдение преподавателя за ходом развития метакомпетенций студентов. В данном случае важно именно наблюдение и фиксация положительных и отрицательных аспектов. Отмеченные нюансы станут основой для анализа проведенных занятий, в том числе подготовленных плана и графика, целесообразности использования определенных педагогических технологий, уровня их соответствия основной образовательной программе.

*Десятый шаг* представляет собой составление корректирующего плана с учетом проведенного наблюдения и анализа. В случае больших изменений возможно возвращение к первому шагу и трансформация других этапов алгоритма.

*Оценочно-результативный блок* представляет собой комбинацию самооценки, проведенной студентом в процессе обучения и зафиксированной в специальном дневнике, а также внешней оценки – преподавательской – для наибольшей точности полученного результата.

## **Выводы**

Разработанная и описанная в данной статье пятиблочная модель развития метакомпетенций студентов факультетов международной направленности в контексте требований рынка труда является эффективной при внедрении в образовательную систему вуза. Все блоки взаимосвязаны и обеспечивают развитие метакомпетенций в процессе профессионализации студентов, тем самым позволяя обеспечить всестороннюю подготовку будущих специалистов для лучшей готовности к меняющемуся миру труда.

Представленная модель имеет практико-ориентированный характер, что позволяет использовать ее при организации обучения с учетом запроса рынка труда в высших учебных заведениях, а также при в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

**Библиография**

1. Абакумова, И.В. Технологии направленной трансляции смыслов в практике учебного процесса: монография / И.В. Абакумова, Л.Ц. Кагермазова, П. Н. Ермаков. – М. : Кредо, 2016. – 234 с.
2. Байханов И. Б. Модель специальной образовательной среды для формирования электро-альной культуры учителя // Наука и школа. – 2023. – № 2. – С. 186-198.
3. Галимова, М. Т. Образование в течение всей жизни как инструмент успеха / Обучение в течение всей жизни («life long learning») как перспектива трансформации университетского образования: материалы науч. конф. – Екатеринбург: УрФО. – 2009. – С. 16-20.
4. Дахин, А. Н. Педагогическое моделирование: монография. – Новосибирск : [б. и.], 2005. – 229 с.
5. Дьячкова, М. А. Непрерывное образование: подходы к пониманию / М. А. Дьячкова, О. Н. Дьячкова. / Обучение в течение всей жизни («life long learning») как перспектива трансформации университетского образования: материалы науч. конф. – Екатеринбург: УрФО. – 2009. – С. 26-30.
6. Зубок, Ю. А. Молодые специалисты: подготовка и востребованность на рынке труда / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров. // Социологические исследования. – 2015. – № 5. – С. 114-122.
7. Исаев, А. П. Мягкие навыки для успешной карьеры выпускников инженерного профиля / А. П. Исаев, Л. В. Плотников. // Высшее образование в России. – 2021. – № 10. – С. 63-77.
8. Козырева, О. А. Культура самостоятельной работы личности в системе непрерывного образования: модели и теории: монография / О. А. Козырева. – М.: РУСАЙНС, 2018. – 144 с.
9. Котлярова, И. О. Метод моделирования в педагогических исследованиях: история развития и современное состояние // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2019. – № 11 (1). – С. 6-20.
10. Мирзоева, А. М. Формирование кросс-функциональной компетенции современного руководителя через дополнительное профессиональное образование : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Мирзоева Анжелика Маликовна ; МГИМО МИД России. – Москва, 2022. – 205 с.
11. Платонова, Р. И. Моделирование в научно-педагогических исследованиях // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2017. – № 6(3). – С. 190-194.
12. Попов, А. В. Барьеры реализации потенциала молодежи в трудовой деятельности / А.В. Попов, Т. С. Соловьева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2017. – №3 (51). – С. 254.
13. Румянцева, О. В. Совершенствование системы профессиональной подготовки в вузе международного профиля: метакомпетенции студентов // Журнал Работа и Карьера. – 2024. – № 3(1). – DOI: 10.56414/jeac.2024.1.67.
14. Свинухова, Ю. Н. Стратегии эффективного трудоустройства в условиях текущих особенностей российского рынка труда: конвергенция формальных и неформальных механизмов // Национальная безопасность / Nota Bene. – 2023. – № 3. – С. 64-78. – DOI: 10.7256/2454-0668.2023.3.43996.
15. Шилова, С. А. Формирование гибких навыков средствами микрогрупповых форм работы при обучении иностранному языку в вузе // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2017. – № 6 (4). – С. 374-380.
16. Fetahu, E. The Soft Gap: Educational Policy Making vs. Labour Market Requirements / E. Fetahu, L. Lekli. // Journal of Educational and Social Research. — 2023. – № 13(4). – С. 166-177. – DOI: 10.36941/jesr-2023-0099.
17. Romanenko, Y. N. Soft skills: students and employers crave / Y. N. Romanenko, M. Stepanova, N. Maksimenko // Humanities and Social Sciences Communication. – 2024. – № 11. – DOI: 10.1057/s41599-024-03250-8.

18. Yong, B. P. P. Skills Gap: The Importance of Soft Skills in Graduate Employability as Perceived by Employers and Graduates / B. P. P. Yong, Y.-L. Ling // Online Journal for TVET Practitioners. – 2023. – № 8 (1). – Pp. 25-42. URL: <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/oj-tp/article/view/10536>.

#### **Об авторах:**

**Раицкая Лилия Климентовна**, доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры педагогической культуры и управления в образовании, Московский государственный институт международных отношений Министерства иностранных дел России, AuthorID: 562015, [rait-skaya.l.k@mail.ru](mailto:rait-skaya.l.k@mail.ru)

**Румянцева Олеся Владимировна**, старший преподаватель кафедры русского языка, Московский государственный институт международных отношений Министерства иностранных дел России, AuthorID: 842145, [o.rumyantseva@my.mgimo.ru](mailto:o.rumyantseva@my.mgimo.ru)

### **MODELING THE DEVELOPMENT OF METACOMPETENCIES OF INTERNATIONAL STUDENTS IN THE CONTEXT OF LABOR MARKET REQUIREMENTS**

**Raitskaya L. K., Rumyantseva O. B.**

Moscow State Institute of International Relations of the Ministry of Foreign Affairs of Russia

#### **Abstract**

In the conditions of uncertainty of the modern labor market, high rate of knowledge obsolescence, transformation of requirements to a young specialist, metacompetencies become the most competitive area for job seekers. To improve the quality of higher education, a significant aspect is the orientation to the employers' request, who put forward not only qualification requirements for young specialists, but also expect the candidate to have developed soft skills. The emergence of the concept of metacompetence relates to the approach of the education system to the demands of the labor market. Metacompetencies are a rather broad concept, but scientific research confirms that soft skills form the basis of metacompetencies. This study aims to present a five-component model of the process of students' metacompetence development in the context of labor market requirements. The model of metacompetence development is based on analysis of scientific psychological and pedagogical literature, educational standards and curricula of the university of international orientation. The main method was pedagogical modeling. The model of metacompetence development includes a strategic block, a theoretical and methodological block, a block of pedagogical conditions, an organizational and procedural block, as well as an evaluation and result block. The target block reflects the influence of social order on the formation of goal setting in the system of higher education. The theoretical and methodological block analyzes the content of the concept of metacompetence, as well as the main methodological approaches that are important for the organization of training to develop metacompetence. It is noteworthy that in the proposed model a set of pedagogical conditions forms a separate block. This emphasis is made to emphasize the importance of creating necessary and sufficient pedagogical conditions for the effective development of metacompetencies. Organizational-processual block represents an algorithm consisting of ten steps reflecting the process of metacompetence development. The evaluation and result block are an assessment of the effectiveness of students' metacompetence development. The proposed practice-oriented model can be used in the organization of classes that develop students' metacompetencies not only in universities, but also in other organizations engaged in educational activities.

#### **Keywords**

metacompetencies, soft skills, labor market, university, higher education, pedagogical modeling