

КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ ВЫПУСКНИКА ВУЗА: СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ РЕКОНСТРУКЦИЯ

Р.Н. Ибрагимов

Хакасский государственный
университет им. Н.Ф. Катанова,
Абакан, Россия

dison1@mail.ru

Проблемой реализации реформы высшего образования является наличие в структуре образовательных стандартов фиктивных и скрытых компетенций. Предметом исследования является реконструкция ряда компетенций, отсутствующих в регламентирующих документах, но важных для субъектов профессиональной социализации и реально присутствующих в ней. В ходе методологической проработки проекта реконструкции модели молодого специалиста мы предположили, что наличие скрытых компетенций *не является* для студентов *секретом* и что многие заявленные в образовательных программах компетенции имеют для них *фиктивный характер*. Это предположение стало базовой гипотезой для эмпирического исследования «Профессиональная социализация в условиях компетентностной реконструкции». К скрытым компетенциям отнесены готовность использовать служебное положение в целях личного обогащения, способность включаться в фальсеоконвенции, манипулировать коммуникантами, заводить полезные знакомства и извлекать из них пользу (в терминологии П. Бурдьё – создавать и использовать социальный капитал), умение и готовность пользоваться пробелами и противоречиями в законодательстве. В ходе исследования обнаружено, что эти компетенции реальны и актуальны для всех уровней и социальных субъектов, составляющих систему высшего образования.

Ключевые слова: компетентностная модель, скрытые компетенции, профессиональная социализация, социологическая реконструкция.

DOI: 10.17212/2075-0862-2017-1.1-136-147

Реформа вузовского образования – необычайно популярный предмет обсуждения. Как и любая реформа, она призвана решить некие проблемы. О них, естественно, мы тоже поговорим. Но для начала – эта: *реформа вузовского образования сама является проблемой*. Почему?

Во-первых, *цена* реформы. Она определяется количеством затрат. Под затратами чаще всего понимается бюджет преобразований, по крайней мере, с административной точки зрения. Но, согласно Государственному рубрикатору научно-технической информации, тема данной статьи – не «Бухгалтерский учет», а «Социология куль-

туры». И в этом разрезе реформа, помимо привычных для социологии аналитических единиц, предлагает для измерения цены затрат на реформу нечто новенькое – *трупы*.

Поясню. В чем выражается улучшение «продукции» вуза после перехода от ФГОС-3 (Федеральный государственный образовательный стандарт третьего поколения) к ФГОС-3+ (поколение «3+»), пока непонятно, но для Хакасского университета аккредитация по новым ФГОС точно обошлась в три смерти. А этот университет не из самых больших. Хотя, возможно, именно поэтому пропорция смертей и инфарктов на долю выживших здесь выше, чем в круп-

ных вузах. В любом случае мартирологический показатель нуждается в отдельном исследовании. Пока ясно лишь одно: словосочетание «ложиться костями» применительно к аккредитационной суматохе приобретает буквальный смысл. Могила в качестве атомарного социального факта нагляднее и достовернее мифического улучшения, ожидаемого в результате инсталляции в реальную жизнь чайний инициаторов реформы.

Во-вторых, показателем проблемности реформы является ее *цель*. Вернее, люфт между тремя содержаниями ее текстуального выражения: тем, что декларируется (денотацией), тем, что подразумевается, и тем, что получается (тем, какова ее результативность, хотя бы потенциальная). Размер этого люфта (вспомним черномырдинское «хотели как лучше...») также является надежным показателем эффективности менеджмента в сфере образования. Ибо чем меньше *догадывается* администратор о возможных последствиях и результатах своих инициатив, тем менее он вмняем (можно продолжить до профпригодности), и чем меньше он *хочет знать* о неизбежных негативных последствиях и результатах своих инициатив, тем очевиднее: он враг народа и государства. Далее пойдём по предложенному списку.

Что декларируется?

Декларативная часть реформы – это преимущественная прерогатива топ-менеджмента. Она содержится в нормативной базе, подзаконных актах, но применительно к живой реальности (т. е. к вузам, преподавателям и студентам) выражается в образовательных стандартах (ГОС, ФГОС – аббревиатуры меняются часто, но министерство очень трепетно относится к точности, что также является важным атрибутивным

признаком), которые творчески воплощаются вузами в образовательные программы (ООП, ОПОП – см. выше). Всё перечисленное находится в открытом доступе, и социологии здесь на первый взгляд нет. Бери под козырек и выполняй. Однако, приглядимся.

Квинтэссенцией нынешней, третьей волны реформы стала концептуальная модель, именуемая «компетентностным подходом». Компетенция, согласно замыслу, это конкретный показатель, которому должен соответствовать продукт конвейерного вузовского производства – выпускник. Точнее, выпускник – абстрактная модель, представляющая собой системную совокупность компетенций. Вживление этой системной совокупности в обучающуюся молодежь и составляет собой процесс и результат ее профессиональной социализации.

Резон и необходимость компетентностного подхода объясняются минобровским топ-менеджментом тем, что пресловутые «знания, умения и навыки» не отражают ни реальности, ни потребности. Компетенции же якобы отражают и реальность современного рынка труда, и его потребности. И реальности, и потребности, в свою очередь, сводятся к тому, что нужен на рынке тот, кто действует, а не тот, кто знает и рассуждает [3, с. 94]. Фигурально выражаясь, взят курс на прополку Обломовых и культивацию Штольцев.

Однако при этом все продекларированные компетенции всех ФГОСов расшифровываются всё через те же знания, умения и владения. Предыдущий подход к вузовскому образованию был обруган как «знаниевый». Хотя все, кто тратил свои время, силы и здоровье на ваяние новых и подгонку старых ООПов, знают, что кроме знаний там, как и

прежде, фигурируют и навыки, и умения, и владения. И в чем же тогда заключается прелесть и новизна компетентностного подхода? Так называемые «деятельностные» характеристики, выдвигаемые как несомненное преимущество новых стандартов, описываются с использованием знакомых глаголов «уметь» и «владеть»! Остается только подсчитать, сколько времени, денег, сил и здоровья было потрачено на фактически бесполезную суету. Ведь достаточно было просто добавить или усилить умения и владения предыдущих образовательных стандартов.

Это если критерием эффективности действительно является соотношение затрат и продукции, в нашем случае – улучшенной модели выпускника. Но есть еще одна транскрипция концепта эффективности, в которой целью и продуктом является именно количество затраченных сил, точнее – *демонстрация бурной деятельности*. Как пел В. Бутусов, «Здесь мериллом работы служит усталость». Нужно лишь определить, что важнее для работника управленческого труда – показать Хозяину, как он «старался», или воплотить в жизнь какой-нибудь высокий идеал типа компетентностной модели. Если верно первое, то надо быть готовым, что пострадает второе. И не надо никакой социологии, достаточно лишь логики, чтобы догадаться, как нужно реформировать лучшее в мире математическое образование – сделать его не лучшим.

К сожалению, декларативно-заявочная часть реформы не ограничивается только административной документацией. На ту же полку следует положить довольно внушительный корпус апологетической литературы – статьи, монографии, диссертации. Например, в период с июля 2015 г. по июль 2016 г. было защищено 860 кандидатских и докторских диссертаций по педаго-

гическим направлениям. Из них прославлено компетентностного подхода было посвящено 129 диссертаций, т. е. 15 % всего пополнения экспертного сообщества педагогов сделали условием своего вхождения в это сообщество упражнение в лояльности министерству и реформе. Смело предположить, и это предположение вполне проверяемо в эксперименте, что, иницируя министерство какой-нибудь заведомый абсурд (например, введение телесных наказаний), объем и доля апологетических опусов, прославляющих такой абсурд, были бы вполне сопоставимы с предыдущими.

Что подразумевается?

Этот вопрос актуализируется в коллективном сознании реципиентов «первой очереди» – тех, кто первыми принимает «на грудь» декларации и указания. Это менеджмент и профессорско-преподавательский состав вузов. С точки зрения теории управления здесь не должно быть ни вопросов, ни проблем, ни даже самой рубрики «Что подразумевается?». Анна Каренина не должна спрашивать у Льва Толстого, что тот имел в виду. «Реципиенты первой очереди» – такие же ментальные конструкции в коллективном уме образовательного топ-менеджмента. Выполняйте, и не вздумайте интерпретировать!

Но это лишь с точки зрения теории управления. Подключаем культурно-исторический фактор и получаем даже не одну коннотацию, а целый спектр герменевтических реакций.

Первое проявление этого фактора – *коммунистическая герменевтика*. Все мы, включая профессорско-преподавательский состав (ППС) и вузовский менеджмент, родом из СССР. А одно из любимейших интеллектуальных занятий поголовно всего тогдашнего населения – толкование офици-

озных текстов и событий в попытках разгадать, почему вдруг опшельмовали врачей, кто стоял у гроба почившего генсека, что стоит за чередованием тем в его докладе на очередном пленуме и т. п. Как выясняется, вкус к чтению между строк и соответствующие навыки никуда не пропали; они возродились сразу же, как только созрели подходящие условия.

Второе проявление – вышколенный десятилетиями и, пожалуй, столетиями *инстинкт номенклатурного выживания*. Еще во времена так называемого «ига» князя использовали ордынскую пайцзу для заполнения своей мошны-калиты. В наши дни пробелы в законе дали возможность возникнуть и процветать откровенно жульническим образовательным учреждениям, присутствие которых в системе высшего образования – позор для любого нормального общества. Борьба с ними – единственное, пожалуй, серьезное оправдание реформы. Соответственно, ППС и менеджмент таких вузов, как «кошка, которая чует, чье сало съела», кровно заинтересованы в сохранении «халявного» источника заработка и существования. Малейшую возможность для этого они, естественно, изыскивают во вновь поступающей от министерства документации. Благо, что качество насаждаемых стандартов таких «малейших» возможностей предоставляет в избытке.

Третье проявление культурно-исторического фактора – *судьба интеллигенции*. Вот уж когда понятие судьбы, помимо абстрактно-философского, приобретает конкретно-социологический смысл! Очевидная, но не оглашаемая *функция вуза – производство интеллигенции и интеллигентности* в специфически российском смысле этих слов. И вот последние сто лет происходит

непрерывная и системная дискриминация социального отряда интеллигенции и эрозия атрибутивного свойства этого отряда. Госэкзамен в дореволюционных университетах предполагал аттестацию по *всем* (!) дисциплинам учебного плана одновременно. Вся породистая российская интеллигенция, от Софьи Ковалевской до Владимира Ульянова-Ленина, была продуктом этой строжайшей фильтрации и селекции. Естественно, что победившему пролетариату, ринувшемуся в университеты, осилить такие барьеры было не под силу. И нынешняя система аттестации – это очередная победа пролетариата. И Трофим Денисович Лысенко добил академика Вавилова характерным пролетарским приемчиком. Даже типические свойства интеллигенции – Ум, Честь и Совесть – у нее отняла и присвоила себе партия большевиков.

Еще одно атрибутивное свойство, имеющее к теме непосредственное отношение, – проблема лояльности интеллигенции. Интеллигент – это социальный тип с «лица необщим выраженьем»; он в силу своей рефлексивности просто обречен стоять «социально особняком». За кафедрой и в ГУЛАГе, в лаборатории и на кухне. Пытаясь (и даже вполне искренне!) слиться с восхищенной или разгневанной толпой, он чахнет и заканчивает как Есенин и Фадеев.

Способствует или препятствует «компетентностная модель» воспроизводству интеллигентности? Берем цитату «Профессиональная социализация является многофакторным и многоуровневым процессом усвоения индивидом профессиональной культуры общества, его интеграции в профессиональную систему путем передачи профессиональных ценностей,

традиций, норм профессионального поведения» [4, с. 96.]

Что имеет в виду автор под «усвоением культуры» и «интеграцией в профессиональную систему»? Умение молодого инженера первичного звена строчить устный текст из ненормативной лексики на время и на громкость? Или молодого врача – изысканно и незаметно склонить пациента к выбору продукции фармакологической кампании, подкармливающей именно его, врача?

Нет, из него сделают «...носителя свободного духа, демократических убеждений и гуманистических ценностей успешной деятельности в социальной сфере» [Там же, с. 99], т. е. копию А.Д. Сахарова, миллионы которых наша система образования вольет в рынок труда. Они будут столь же профессиональны, что и Сахаров, столь же честны и совестливы, столь же привержены идеям свободы и демократии. Казалось бы, можно облегченно вздохнуть: одна из важнейших функций российского высшего образования – *воспроизводство интеллигенции и интеллигентности* – благополучно сохранена.

Однако все, кто видел репортаж с заседания I съезда депутатов СССР (1989 г.), помнят, как «восхищенно рукоплескал» Сахарову зал, наполненный «работодателями» самого высокого полета. Принять на работу молодую копию Сахарова каждый из тех номенклатурных бонз был готов только для того, чтобы там же, на работе, потихоньку удавить его. Неписанные законы управления, особенно в «социальной сфере», никто не отменял. И один из них гласит, что честный идеалист представляет опасность для управляемой оргструктуры, которая отфильтровывает таких пассионариев на входе либо исторгает их изнутри по мере обнаружения.

Почему? Мы часто забываем, что *совокупный работодатель – это конечная стадия профессиональной социализации* со всеми ее плюсами и минусами. Плюсы известны, оглашены и уже навязли на зубах от постоянных повторов и обилия восклицаний. К минусам в данном конкретном контексте относится *умение без впадения в психозфрению совмещать в сознании несовместимое – искреннюю веру в лозунги и практичный цинизм в повседневной профессиональной деятельности.*

Кстати, при ответе на вопрос «Что подразумевается?» помимо реципиентов 1-й волны следует учесть и «доноров 2-й очереди», а именно конкретных работодателей (очень размытая социальная общность, интересы которой так рьяно пытаются репрезентировать реформатор). Видов и типов работодателей много потому, что, извините за банальность, работ тоже много. Есть директорат предприятий реального сектора, есть больничный, спортивный, транспортный менеджмент и т. д. У каждой типической конкретизации свои «компетентностные» особенности. Объединяет их два атрибута, о которых скажем лишь вкратце, чтобы затем сосредоточиться на подклассе, доступном для эмпирической верификации – на сфере социального менеджмента. *Первый атрибут* уже озвучен: *работодатель* (пока не доказано обратное) – *это предельная степень профессиональной социализации.* Второй атрибут – *совокупный работодатель*, как и всё живое на Земле, подвержен интенции *халлявы.* А именно его кровным интересом является минимизация затрат на дальнейшую профессиональную социализацию, «доучивание» молодого кадрового пополнения. Сие было открытым текстом озвучено в денотации реформы: государство устами образовательного топ-менеджмента пред-

писало вузам приблизить продукт к требованиям Потребителя Кадров.

На практике это благое пожелание дополнилось еще одним обстоятельством: с Работодателя в ходе реформы была снята «распределительная повинность». Раскрепощенный Работодатель теперь не обязан трудоустраивать выпускников по квотам, он даже на производственную или преддипломную практику студентов может не брать. Такой дисбаланс свобод и обязанностей в полной мере отвечает определенно *халивы*.

И, кстати, функционально приближает совокупного Работодателя к Господу Богу, позволяя ставить вопрос о еще одном подраствании в реформаторском дискурсе – о *сакральной* социальной функции Работодателя. Работодатель в качестве «царя и Бога» позиционируется как средоточие Добра и, естественно, замалчивается, маскируется как источник Зла: лжи, сребролюбия, поощрения холуйства, ограничения свободы и пр. Вот почему он, как правило, не слишком словоохотлив в объяснениях того, какой именно бакалавр или магистр ему нужен. До сих пор такая немногословность объяснялась преимущественно тем, что работодатель, далекий от академической среды, просто не может грамотно сформулировать свои потребности.

Социологическая реконструкция модели выпускника показывает, что дело совершенно в другом. Совершенно очевидно, что работодатель желает видеть в выпускнике другие, отсутствующие в ФГОС и ООП компетенции, которые помогли бы новичку успешно влиться в реальный, а не утопический производственный процесс. Но работодатель не может открытым текстом выразить свои пожелания во избежание скандала.

Пример: в строительную фирму устраивается молодой прораб с высокоразвитой совестью, не желающий идти навстречу мелким и крупным хитростям, которыми изобилует современный строительный бизнес. Вопрос: пожалеет или нет руководитель, что нанял этого работника? Ответ очевиден. Гибкая совесть (эвфемизм!) и есть та *скрытая компетенция*, которую хотел бы видеть в данном случае работодатель. Естественно, заявлять во всеулышание, что ему нужен бессовестный работник, он не станет даже в измененном состоянии сознания.

Знает ли о подобных скрытых компетенциях, заложенных в плане подраствания реформаторского дискурса, сам Реформатор, выявить средствами социологии затруднительно, да и, честно говоря, неинтересно. К тому же не это предмет нашей статьи. Что бы там ни говорилось, что бы там ни подразумевалось, всё перекрывается ответом на третий вопрос.

Что получится?

Этот вопрос обращен к социальной реальности – к самим студентам и к тому, в какой степени они соответствуют административной модели компетентного специалиста. Конечно, прогностическая функция и потенция социологии и сейчас – вопрос дискуссионный. С другой стороны, контуры будущего всегда содержатся в настоящем. Применительно к нашей теме этот вопрос распадается на три: в какой степени открыты студентам «открытые», заявочные компетенции, в какой степени скрыты от них «скрытые» компетенции и в какой степени студенты готовы выращивать в себе те и другие?

Для ответа на эти вопросы потребуется *социологическая реконструкция* – процедура построения теоретической модели какого-ли-

бо социального феномена, общности или процесса средствами и методами социологической науки. Исходным материалом для реконструкции служат не объективная реальность, а политические декларации или нормативно-правовые акты, т. е. дискурсивные феномены, преобладающей модальностью которых является деонтическая модальность предписания. Социология же – это наука, работающая в другой, алетической модальности «реального положения вещей» и перерабатывающая в эту модальность всё, с чем встречается в качестве объекта.

Понятие скрытой компетенции нуждается в уточнении. Если какое-либо качество не упомянуто в ФГОСах и ООПах, то *юридически* оно не может считаться компетенцией. Это главный аргумент, на котором будут настаивать администраторы и энтузиасты реформы (см., например, [2, с. 155]). Начальство не велело солнцу вставать – значит, оно не встанет!

Но мы находимся на поле социологии, а не юриспруденции, и наша задача – не упражняться в лояльности, а выявить то, что есть на самом деле. Если на самом деле некое качество способствует успешной профессиональной самореализации работника либо как индивида-специалиста, либо как институционального «командного игрока» – это качество *по факту* является компетенцией. Оно является таковой именно в соответствии с декларативными критериями, положенными в основу компетентностной модели. Никто не тянул за язык экзальтированных энтузиастов реформы, они сами всё время трезвонят о практической, деятельностной ориентированности новой модели профессиональной социализации.

Таким образом, скрытые компетенции объективно включены в содержание

компетентностной модели специалиста, но находятся в плане подразумевания. Вопрос лишь в том, кто распредечивает эти подразумевания. В ходе методологической проработки проекта реконструкции модели молодого специалиста мы предположили, что наличие скрытых компетенций *не является для них секретом* и что заявленные в образовательных программах компетенции имеют для них *фиктивный характер*. Это предположение стало базовой гипотезой для эмпирического исследования «Профессиональная социализация в условиях компетентностной реконструкции», которое на стадии пилотажа было первоначально проведено на базе Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова. Выборка составила 238 респондентов – студентов, обучающихся по социально ориентированным направлениям бакалавриата (репрезентация 1/8) и магистратуры (репрезентация 1/5) («Юриспруденция», «Социальная работа», «Журналистика», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление»).

Мы постарались сформулировать качества, отвечающие понятию скрытой компетенции для этих специальностей (для других групп направлений актуальными могут быть другие скрытые компетенции). Имея в виду контекстуальный характер исследуемых компетенций, мы отказались от бюрократического принципа наименования вроде ОПК-17 и воспользовались принципом ассоциативной типизации. Получилось так.

1. *Штафиркина компетенция*. Это крючковатворство, умение находить и использовать пробелы и противоречия в законодательной базе, регламентирующей будущую профессиональную деятельность. Например, юрист или прораб, не способные уви-

деть и использовать недостатки нормативной базы, воспринимаются работодателем как некомпетентные.

2. *Компетенция графа Палена.* Это умение убедительно лгать. Лично я эту важную компетенцию называю «компетенция графа Палена» в память питерского губернатора, блестяще применившего эту компетенцию против Павла I. В ситуациях, когда осведомленность посторонних лиц может негативно сказаться на положении дел, умение скрывать неприглядную реальность и создавать иллюзорную картину реальности воспринимается профессиональным сообществом очень положительно.

3. *Компетенция Остапа Бендера.* Это умение манипулировать клиентами и потребителями профессиональных услуг. В целом ряде профессий, связанных с продажей товаров и услуг, признаком высокого профессионализма является умение «уболтать клиента», фактически лишить его свободы выбора товара или услуги. Примерами служат нейромаркетинг, должность или функция корпоративного переговорщика.

4. *Компетенция Ляпкина-Тяпкина.* Это умение, искусство взять или дать взятку. Базировано на допустимости использования своего или чужого служебного положения для личного обогащения и/или «в интересах дела».

5. *Компетенция Чичикова.* Это умение заводить полезные знакомства и извлекать из них пользу – «прохиндейская» компетенция. Ее «разминированный», депроблематизированный вариант, необычайно популярный в чиновничьей среде, взят из словаря П. Бурдые – «социальный капитал» [1, с. 61].

Структура анкеты включала также серию вопросов, призванных выявить степень осведомленности респондентов о яв-

ных компетенциях, содержащихся в образовательных программах и ФГОСах. Для этого были упомянуты общекультурные компетенции (ОК), название которых действительно фигурирует в основных документах, регламентирующих учебный процесс: «Есть ли в наборе компетенций основной образовательной программы, по которой вы обучаетесь, общекультурные компетенции?».

Вариант ответа «таких компетенций нет» не выбрал никто; 28,6 % студентов честно признались, что не знают, есть ли в том, что из них «лепят», общекультурные компетенции. Положительный ответ (71,4 %) должен был бы вселить оптимизм по поводу осведомленности и любознательности студентов на предмет их образовательных программ. Но мы предположили, что здесь в силу потребности студентов в самоуважении следует ожидать скрытую коннотацию «по идее, должны быть».

Это предположение подтверждается ответами на проверочный вопрос, который следовал сразу за вышеприведенным: «Есть ли в наборе компетенций... коммуникативные компетенции?» Слово сочетание «коммуникативные компетенции» изредка звучит в экспертном дискурсе (см., например, [5, с. 103]), но в ООПах такой рубрики точно нет. Тем не менее подавляющее большинство (78,6 %) студентов уверенно дали положительный ответ, причем те же респонденты, что и пунктом выше. Самое реалистическое объяснение – мотив ответа аналогичен предыдущему, т. е. благодаря скрытой коннотации «по идее, должны быть».

Ответ на вопрос «В какой степени открыты студентам “открытые”, заявочные компетенции?» неутешителен: *студенты не знают компетентного содержания ООП и*

тем более ФГОС. Прописанные там компетенции (в силу прописанности) относятся к разряду явных; они что-то значат для министерских специалистов, породивших госстандарты. Они реальны для вузовских специалистов, костями ложившихся при создании программ, но для большинства студентов явные компетенции их ООПов точно являются *фиктивными*.

Далее шли вопросы, которые были призваны выяснить отношение будущих дипломированных специалистов к скрытым компетенциям. Понятно, что вопросы подвергались политкорректной редакции, поскольку формулировки «воровать», «брать взятки», «использовать блат», «прохиндействовать» могли бы отпугнуть респондентов.

Выяснилось, что даже использование непolitкорректных оборотов всё равно дало бы положительные проценты. Студенчество – это лишь первая фаза профессиональной социализации, и деформации вроде гипертрофированной осторожности, радения о «чести мундира» студентам, как правило, несвойственны. Судя по нижеприведенным данным, этот подход оправдался.

Об «умении находить и использовать в профессиональной деятельности пробелы и противоречия в нормативной базе, регламентирующей будущую профессию» и о готовности использовать эту «Штафиркину компетенцию» честно заявили 85,7 %. Остальные 14,3 %, кокетливо потупив глазки, сказали, что знать важно, но использовать не надо.

Еще один вопрос: «Является ли значимым и полезным умение убедительно лгать в ходе контакта с клиентами или иными потребителями ваших профессиональных услуг?» («компетенция графа Палена») поро-

дил раздрай в респондентской братии: умение «убедительно лгать» посчитали необходимым в использовании 28,6 %. Столько же сказали, что обладать таким умением ценно, но использовать его в профессиональной деятельности нежелательно. Остальные отрицательно отнеслись к этой компетенции.

В результатах этого пункта сказалась возрастная специфика. Искренность, честность, прямота – это ценности и поведенческие стандарты, в наибольшей степени свойственные молодым людям (и, кстати, создающие больше всего проблем в их дальнейшей профессиональной жизни). Но нет худа без добра: такой результат косвенно повышает надежность полученных данных.

Еще одна скрытая компетенция пользуется у студентов заметной популярностью – это умение манипулировать клиентом («компетенция Бендера»). Она была зашифрована в эвфемизме «Склонить в свою пользу мнение клиентов, предопределить их выбор». Обладать ею, чтобы активно использовать в профессиональной деятельности, готовы 42,9 % опрошенных. Обладать вообще, «чтоб было», считают важным 21,4 % респондентов. Лишь треть (35,7 %) посчитали эту компетенцию не важной для себя.

Следующей формулировкой была такая: «Умение использовать служебное положение в целях дополнительного приработка, если, конечно, это не вредит делу». Только умственно отсталый не увидит в словосочетании «использование служебного положения» уголовную статью 285 УК РФ, а в словосочетании «дополнительный приработок» – указание на взятку. Но волшебная добавка «если это не вредит делу» позволяет респонденту расслабиться и тем самым приблизить результат

к объективному значению. «Действительно, это просто невозможно представить, будто я, Ляпкин-Тяпкин, могу повредить делу (какому-то делу?!), даже если немножко попользуюсь возможностями своего положения» – эта расшифровка присутствующая 53,8 % респондентов. Считают, что это для них неважно, все остальные. В этом вопросе любителей половинчатых решений не нашлось. Это еще раз подтверждает, что коннотация вопроса не составила секрета ни для кого.

Еще один вопрос – тест на прохиндейство: «Согласно вашим представлениям о будущей профессии, является ли значимым и полезным умением заводить полезные знакомства, использовать их, извлекать из них пользу?». Самое интересное не то, что большинство (53,8 %) знают, что будут использовать служебное положение в целях личного обогащения, а то, что для *всех* (!) студентов знание административных лазеек и при этом отказ ими пользоваться не имеет ровно никакого смысла. Именно это характеризовало и жизненную позицию П.И. Чичикова.

Надо повторить, что мы сканировали выборку только на пять качеств, которые могли бы показаться полезными для самих будущих профессионалов, для той деятельности, которой они планируют заниматься. Получилось то, что получилось. Двумерное распределение значений показало, что подавляющее большинство, ответивших «да, знать и использовать» на один из вопросов, дали такой же ответ и на остальные.

Хочется верить, что где-то там, в мизерных значениях, сопоставимых с погрешностью, затаились несколько клонов А.Д. Сахарова, отрицательно относящихся к «несимпатичным» умениям и навыкам. Но в

социологии норма – это не мечта начальства, а реальное статистическое большинство. И социологическая реконструкция модели профессионала с необходимостью должна учитывать скрытые (а то и скрываемые) качества, с полным правом претендующие на звание «компетенций».

Характерен результат еще одного вопроса: «Чем для Вас является заявка на формирование в Вас – взрослом, совершеннолетнем человеке – личностно-индивидуальных компетенций?». В ООПах компетенций такого разряда тоже нет; они фигурируют в специальной литературе, и в компетентностной модели играют ключевую роль [6, с. 21]. Формулировка вопроса анкеты была намеренно нами заострена, чтобы дать респондентам возможность задуматься и выразить хотя бы претензию на мировоззренческую автономию.

Тем не менее самым распространенным оказался «патерналистский» ответ: «приветствую наличие таких компетенций, открыт для их реализации в отношении меня» (ровно 50 %). Не морочили себе голову («не задумывался о роли этих компетенций») 28,6 % студентов; нейтральный и честный вариант «не знал о существовании этих компетенций» собрал 14,3 % голосов. И лишь на последнем месте (7,1 %) оказался «гражданско-критический» вариант ответа: «реализация этих компетенций – это посягательство на мою свободу, гарантированную Конституцией РФ». Преобладание «патерналистов», покорно доверяющих «Большому Белому Отцу» лепить из себя таких индивидов, каких Ему заблагорассудится, свидетельствует, помимо прочего, о том, что это большинство находится в состоянии позитивного интерактивного ответа на чаяния увидеть в них не только открыто задекларированные, но и замаскиро-

ванные компетенции. Проще говоря, студенты, давшие положительные ответы на вопросы о скрытых компетенциях, не просто готовятся стать агентами, крючкотворами и взяточниками, но при этом уверены, что этого от них и хотят Государство и Работодатель.

Напомню: исследование носило пилотажный характер, и его эмпирический базис ограничен лишь одним вузом. Экстраполировать результаты на более обширный класс можно лишь с учетом единообразия положения всех элементов класса. Такое единообразие имеется, поскольку все вузы находятся «в одной лодке». Но для повышения надежности результатов надо максимально расширить выборку вузов по регионам и статусам, выборку специальностей и направлений, а также характерных для них скрытых компетенций. Понятно, что реализация такой программы потребует изрядного финансирования. Здесь мы сталкиваемся с еще одним организационным затруднением: каковы перспективы поддержки исследования, результаты которого содержат риск получения нежелательных для грантодателя результатов? Сколь бы прозрачны они не были, преодоление этой и ряда других организационных сложностей будет предметом отдельного описательно-

го исследования в рамках общей темы выявления скрытых компетенций и их роли в модели выпускника вуза.

Литература

1. Бурдые П. Формы капитала / пер. М.С. Добряковой // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3, № 5. – С. 60–74.
2. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – С. 4.
3. Клименко В.А. Профессиональная социализация студентов: структурно-функциональная модель // Социологический альманах. – 2012. – № 3. – С. 92–102.
4. Мигачева М.В. Сущность и особенности процесса социализации молодых специалистов в период трансформации // Вестник Самарского государственного университета. – 2007. – № 1 (51). – С. 95–101.
5. Чебаня И.А. Формирование профессиональных компетенций специалиста средствами информационно-коммуникационных технологий // Инновации в образовании: опыт, проблемы, перспективы: материалы 53-й научно-методической конференции СГУ «Университетская наука – региону». – Ставрополь: Литера, 2008. – С. 103.
6. Шаталова Н.И., Жеманов Я.Н. Механизмы профессиональной социализации личности // Дискуссия. – 2013. – № 1 (31). – С. 126.

COMPETENCE MODEL OF A UNIVERSITY GRADUATE: SOCIOLOGICAL RECONSTRUCTION

R.N. Ibragimov

Katanov Khakass State University,
Abakan, Russian Federation

dison1@mail.ru

The existence of the fictitious and hidden competences in the structure of educational standards is the problem of the Higher Education Reform implementation. The object of research is reconstruction of a number of the competences which are absent in the regulating documents, but they are important for subjects in professional socialization and they are really incorporated into it. During methodological study of the project of reconstruction of the young specialist model we assumed that the existence of the hidden competences is not a secret for students; and also – that many competences, declared in educational programs, have a fictitious character for them. This assumption became a basic hypothesis for the empirical research «Professional Socialization in the Conditions of Competence-Based Reconstruction». Readiness to use official position for personal enrichment, ability to join false conventions, to manipulate interlocutors, to strike up useful acquaintances and to derive benefit from them (in P. Bourdieu's terminology – to create and use social capital), ability and readiness to use gaps and contradictions in the legislation are referred to the hidden competences. The research has revealed that these competences are real and pressing for all levels and social subjects comprising the system of higher education.

Keywords: competence model, hidden competences, professional socialization, sociological reconstruction, constructivism.

DOI: 10.17212/2075-0862-2017-1.1-136-147

References

1. Bourdieu P. Formy kapitala [The forms of capital]. Translated M.S. Dobrjakova. *Ekonomicheskaya sotsiologiya – Economic Sociology*, 2002, vol. 3, no. 5, pp. 60–74. (In Russian)
2. Zimnyaya I.A. *Klyuchevye kompetentnosti kak rezultativno-tselevaya osnova kompetentnogo podkhoda v obrazovanii*. Avtorskaya versiya [Key competences as a productive and target basis of competence-based approach in education. Author's version]. Moscow, Issledovatel'skii tsentr problem kachestva podgotovki spetsialistov Publ., 2006, p. 4.
3. Klimenko V.A. Professional'naya sotsializatsiya studentov: strukturno-funktsional'naya model' [The professional socialization of students: structure-functional model]. *Sotsiologicheskii al'manakh*, 2012, no. 3, pp. 92–102.
4. Migacheva M.V. Sushchnost' i osobennosti protsessa sotsializatsii molodykh spetsialistov v period transformatsii [Essence and features of process of socialization of young specialists during transformation]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta – Vestnik of Samara State University*, 2007, no. 1 (51), pp. 95–101.
5. Chebannaya I.A. [Professional competences forming of the expert means of information and communication technologies]. *Innovatsii v obrazovanii: opyt, problemy, perspektivy: materialy 53-i nauchno-metodicheskoi konferentsii SGU "Universitetskaya nauka – regionu"* [Innovation in education: experience, problems, prospects: materials 53rd scientific conference of SSU "University science for the region"]. Stavropol', Litera Publ., 2008, p. 103.
6. Shatalova N.I., Zhemanov Ya.N. Mekhanizmy professional'noi sotsializatsii lichnosti [Professional socialization mechanisms of personality]. *Diskussiya – Discussion*, 2013, no. 1 (31), p. 126.