

Постоянное развитие предприятий и компаний топливно-энергетического комплекса (ТЭК), наблюдаемое в мировой экономике последние десятилетия, увеличило потребность в специалистах, имеющих высшее образование в области разведки, разработки, транспортировки, подготовки и переработки углеводородного сырья. Ежегодная востребованность в специалистах данного направления только в Приволжском федеральном округе на настоящий момент оценивается в 100-150 человек и имеет тенденцию к увеличению. Программы обучения в Казанском национальном исследовательском технологическом университете (бакалавриат и магистратура) обеспечивают подготовку специалистов, которые после окончания учебы смогут работать в различных областях ТЭК. В равной степени успешно они смогут начать свою профессиональную деятельность в нефтегазодобывающих, нефтегазотранспортных компаниях, заводах по подготовке и переработке углеводородного сырья, а также в академических, научно-исследовательских институтах, в научных центрах крупных и ведущих нефтяных компаний, в вузах. Сегодня в мире в целом, и в России в частности, растёт понимание того, что показателем высоких образовательных достижений на всех ступенях образования является не репродукция информации, полученной в образовательном учреждении, а те умения и навыки, которые необходимы учащимся для успешной реализации жизненных и профессиональных стратегий после его окончания. Актуальной становится задача поиска таких средств, которые позволят оценить способности студентов выполнять задания в реальной ситуации, самостоятельно находить информацию и получать необходимые знания, решать проблемы, что создаёт для них основания быть успешными в любой деятельности. Образовательные учреждения в последнее время испытывают все больший интерес к понятию компетенции. В большинстве развитых стран мира принята практика утверждения (назначения) на должности персонала в организациях только при их соответствии определенным компетенциям. Компетенции – это комплекс способностей человека, которые помимо знаний, умений и навыков деятельности, включают также и способности к самоорганизации и саморазвитию в условиях сложноорганизованной коллективной деятельности [1]. Понятие компетенции позволяет при этом соотнести определенный способ, вид деятельности, с одной стороны, и индивидуальные способности студента (работника), с другой. Одной из основополагающих целей подготовки и обучения специалиста в высшей школе является наработка его профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность – важная составляющая и показатель высокого уровня профессионализма. Профессиональная компетентность включает знания и эрудицию, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы профессиональной деятельности, быть сведущим в определенной области, а также качества личности, дающие возможность человеку действовать

ответственно и самостоятельно. Профессиональная компетентность проявляется в успешном решении определенного класса профессиональных задач. Одной из важных составных частей профессиональной компетентности является карьерная компетентность. Для того, чтобы быть успешно трудоустроенным после окончания вуза, студенту – молодому специалисту необходимо не просто усваивать набор знаний и профессиональных инструментов по конкретной специальности, а нарабатывать определенные способности и качества, называемые компетентностью. Под карьерной компетентностью в данном случае понимается мета-умение специалиста виртуозно оперировать знаниями и инструментами, дающими возможность решать, помимо основных, нетипичные и нестандартные карьерные задачи, а также эффективно выстраивать карьерный путь. [1] Карьерная компетентность позволяет молодому специалисту периодически фокусировать в своем восприятии собственные карьерные наработки, а затем правильно рассчитать и вовремя сделать карьерный рывок, выводящий его на ожидаемый уровень в карьере [2]. Это делает его успешным на карьерном поприще, по сравнению с теми, у кого уровень карьерной компетентности ниже, и они не знают когда концентрироваться и когда надо быть решительными и стремительными в карьере. Если говорить о соотношении карьерной и профессиональной компетентности в целом, то профессиональную компетентность можно представить как набор определенных компетенций, часть из которых являются собственно профессиональными, а часть помимо влияния на рост профессионального мастерства, влияют на карьерную компетентность. Сочетание имеющихся у человека карьерных компетенций определяет его дальнейший путь развития, в том числе и определенный карьерный сценарий. Рассматривая возможность развития карьерных компетенций у студентов старших курсов и молодых специалистов, которые в дальнейшем складываются в карьерную компетентность, необходимо на первом этапе определить: 1) к какой профессиональной сфере относиться получаемая специальность (сфера предопределяет карьерный путь и соответственно набор своих компетенций); 2) наличие деловых и личностных характеристик, которые позволили бы реализовать выбранный карьерный сценарий и раскрыться в выбранной сфере деятельности; 3) уровень сформированности мотивации к обучению недостающим навыкам и необходимым техникам [3]. Современный вуз имеет возможность создать условия для формирования системы развития карьерной компетентности у студентов уже в процессе обучения, начиная с первого курса. Для реализации этой задачи развитие карьерной компетентности у студентов, должна войти в цели и задачи обучения. Для этого необходимо выполнить ряд условий: 1) перестроить учебные планы специальностей в соответствии с программами развития и наработки профессиональных компетенций; 2) внедрить в учебный процесс в качестве дополнительных образовательных программ тренинги по наработке необходимых

психологических качеств, другими словами, создать комплексную программу психологического сопровождения карьеры молодого специалиста на основе дифференцированного подхода; 3) создать условия в вузе для непосредственного делового контакта студентов и добившихся значительных карьерных успехов профессионалов (открытые конференции с участием профессионалов и студентов; бизнес-инкубаторы, экспериментальные научно-исследовательские площадки и команды из студентов, решающие реальные задачи предприятий и организаций); 4) увязать повсеместно внедряемую в вузах рейтинговую систему оценки знаний студентов с прообразом должностного роста; 5) обеспечить возможность накопления карьерного портфолио студента – набора документов, подтверждающих достижения в различных сферах деятельности. Портфолио карьерного продвижения (ПКП) – это уже достаточно хорошо зарекомендовавшая себя в западных странах технология планирования профессиональной карьеры. Портфолио (в широком смысле) – это способ фиксирования, накопления и оценки индивидуальных достижений студента в определенный период его обучения. Портфолио (в узком смысле) – рабочая файловая папка, содержащая разнообразную информацию, совокупность сертифицированных (документированных) индивидуальных учебных достижений студента [4]. Портфолио составляется в таком ключе, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие с научными руководителями, преподавателями и кураторами в вузе в период обучения, а также с потенциальными работодателями после окончания высшего учебного заведения. ПКП в минимизированном варианте должно включать следующие пункты:

- профессионально составленное, отвечающее современным требованиям резюме;
- список пройденных учебных курсов по основной области деятельности и связанных с ней областей знания, включая дополнительную специализацию, тренинги, специализированные семинары и мастер-классы ведущих преподавателей;
- список внеучебных мероприятий и любых должностей, где на практике применяются навыки лидерства (например, староста группы, руководитель научной студенческой группы, куратор младшекурсников и т.д.);
- описание карьерного потенциала и готовности к карьере в терминах приобретения навыков и опыта;
- рекомендации ведущих преподавателей, руководителей курсовых проектов, дипломных работ, производственных практик.

ПКП должно фиксировать все достижения студента. ПКП следует регулярно обновлять по мере продвижения во время обучения по основному и сопутствующим направлениям профессиональной подготовки, а также включать в него информацию, отражающую актуальные умения, навыки и наработку компетенций на каждом этапе профессионального обучения и развития. ПКП можно использовать для хранения, например, таких документов:

- выпускная квалификационная и курсовые работы;
- отчеты и отзывы о прохождении производственных практик;
- тексты докладов на научно-практических

конференциях; · оттиски статей в профессиональных журналах; · грамоты и благодарности за участие в семинарах, форумах, конференциях; · свидетельство о занесении на доску почета вуза; · сертификаты об успешном освоении тренинговых и обучающих программ; · свидетельство о получении именных стипендий; · рекомендательные письма от преподавателей и кураторов.

Использование технологии портфолио в системе подготовки студента к будущей профессиональной деятельности призвано осуществить следующие функции: - образовательно-формирующую, позволяющую конструировать эффективные условия передачи обучающимся знаний, умений и компетенций, формировать их мировоззрение и развитие способностей самостоятельно устанавливать связи между предыдущими и новыми знаниями, научить студента самостоятельно добывать знания и свободно им оперировать; - системно-структурирующую, обеспечивающую научную последовательность и логичность передачи информационного учебного материала; - мотивационно-презентативную, отражающую динамику развития студента, произвольное привлечение к процессу познания, поиск знаний с помощью создания личностной мотивации, результатов самореализации, индивидуального стиля учения, особенности его культуры и интеллекта; - проективно-моделирующую, формирующую у студента индивидуальную траекторию развития, отражающую динамику развития знаний, умений и компетенций студента, результаты его самореализации, служащего основанием для определения дальнейшего пути развития (достаточно ли сформированы компетенции); - рефлексивно-оценочную, формирующую у студента привычку к рефлексии своей учебной деятельности, оценке и планированию ее результатов, без чего невозможно обучение по индивидуальным программам и успешная перестройка на новое содержание, новые формы работы в высшем учебном заведении [5]. Таким образом, у ПКП двойное предназначение - с одной стороны, оценка учебных успехов и научных достижений, а с другой - оценка готовности к профессиональной карьере. Профессионально составленное ПКП может помочь выпускнику привлечь внимание работодателя и подчеркнуть его конкурентные преимущества по сравнению с другими претендентами. Профессиональное и полное ПКП позволяет работодателю легко просмотреть уровень подготовки и весь спектр умений и способностей кандидата и создает условия для принятия оптимального кадрового решения.