

## Портфолио студента – успешный путь к работодателю

*Джанджугазова Е.А.,  
д.э.н., профессор ИТиГ  
(филиал МГУС)*

В статье рассматриваются вопросы реализации компетентного подхода, методической и практической основой которого выступает личное портфолио студентов.

The article dwells on the issues of implementing the competence approach which is methodically and practically based upon students' personal portfolios.

У каждой отрасли своя траектория развития, свой жизненный цикл, фаза которого напрямую зависит от социально-экономических процессов, происходящих в современном мире. Туризм и гостеприимство в настоящее время на подъеме. По данным Всемирной туристической организации индустрия гостеприимства приносит 4% от мирового ВВП и создает 3% рабочих мест. Прямая занятость в сфере туризма и гостиничного бизнеса составляет порядка 80 млн рабочих мест, а вместе с работающими смежными секторами около 200 млн мест. Специалисты Всемирной конфедерации труда отмечают, что к 2010 г. в индустрии гостеприимства будут работать не менее 251,6 млн человек, и именно поэтому с каждым годом этому сектору экономики требуется все больше хорошо подготовленного и мо-

тивированного персонала, владеющего современными знаниями, умениями и навыками. На первый взгляд проблема вполне понятна – специалисты должны отвечать квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам туристской индустрии, но как этого добиться? Как объединить усилия в принципе разных сфер деятельности? Ведь подготовка и адаптация кадров – это поле деятельности как профессионального туристского образования, так и самой туристской индустрии.

Вместе с тем следует подчеркнуть, что проблема взаимоотношений между образованием и другими профессиональными сферами деятельности не нова, но в условиях формирования рыночных отношений она еще более обострилась. В последние годы на страницах профессиональных изданий, научно-практических конференциях и семинарах ведется острая дискуссия о путях развития туристского образования в стране. Представители отрасли и преподаватели заинтересованно обсуждают назревшие проблемы. Каждая из сторон имеет свое видение путей развития, при этом принятые и разрабатываемые профессиональные и образовательные стандарты скорее ставят новые вопросы, нежели дают ответы на уже имеющиеся.

При этом представители туристской индустрии ориентированы на прагма-

тичные интересы своих предприятий. Им нужны специалисты, владеющие конкретными навыками, способные быстро профессионально адаптироваться, обладающие сервисной ментальностью. А учебные заведения, и в частности вузы, своей основной целью считают подготовку специалистов с широким кругозором, хорошей восприимчивостью к инновациям, умеющих самостоятельно мыслить, систематизировать и анализировать факты и явления, выделять причинно-следственные связи.

Казалось бы, цели лежат в одной плоскости, но вместе с тем взаимопонимание в полной мере не достигнуто, так как не выработаны единые пути и механизмы их достижения. Всем известно, что подготовка квалифицированных специалистов – дело трудоемкое и длительное, в развитых странах на обучение и становление специалистов высокого уровня требуется от 10 до 15 лет. Однако не следует отождествлять человека, обладающего некими весьма ценными навыками (владение иностранным языком, знание прикладных компьютерных программ), с профессионально подготовленным специалистом. Ведь процесс образования сложный и его нельзя отделить от процесса воспитания, в том числе нравственного и социального. Совершенно очевидно, что образование призвано решать целый комплекс задач, направленный не только на формирование специалиста какой-либо отрасли, но и личности вообще, что, несомненно, требует применения особых подходов, сочетающих новейшие образовательные и воспитательные методики и подходы.

Таким комплексным инновационным подходом прежде всего является компетентностный подход: именно он, по мнению многих отечественных и зарубежных специалистов, даст возможность найти новый вектор развития.

Компетенция – это активная часть результата обучения, позволяющая раскрыть навыки, показать умения и продемонстрировать знания. Другими

словами, уровень компетенции определяется способностью справляться со сложными непредсказуемыми ситуациями и изменениями, позволяет правильно реагировать на конкретные проблемы, брать на себя ответственность и управлять собственной ролью в трудовом процессе, что особенно важно для профессионального образования вообще и туристского профессионального образования в частности [3].

Компетенции могут быть сформированы в процессе образования или же являться результатом накопленного практического опыта эффективного поведения в определенных жизненных ситуациях, складывающихся в процессе профессиональной деятельности. Однако более целесообразно рассматривать компетенцию как результат образования, дающий новые возможности реализовать полученные знания и умения. При том результатом обучения является не просто набор знаний, умений и навыков, освоенных студентом, но и умение их продемонстрировать на практике.

Но что же такое «компетентность»? Как объяснить? А главное практически применить этот новый для российского образования подход?

Не всякому термину уготована участь быть многозначным, «компетентность» – один из этих немногих. Что он определяет в современном научно-педагогическом пространстве, сказать трудно. Каждый вкладывает в него свое собственное понимание. И даже компьютер, поразмыслив над названием конференции «Ключевые компетентности в общем и профессиональном образовании», инициированной Британским советом в России и Международным институтом образовательных инноваций (МИОИ) РГПУ им. А. И. Герцена, выдал... пустые клеточки.

На самом деле, что же есть компетентностный подход в российском образовании и как его воплотить в реальность?

Прежде всего следует понимать, что сама ситуация на рынке труда диктует наличие прямой связи образования

с профессиональной успешностью. Традиционная формула «хорошо знаешь математику — будешь хорошим инженером» пошатнулась, т. к. работодатель вложил в «компетентность» близкую ему идею успешного действия.

Другими словами, он заставил профессиональную школу задуматься: насколько молодой человек будет продуктивен в своей деятельности при выходе из учебного заведения? Если перевести все это с научного языка на популярный, то суть компетентностного подхода такова: содержание образования должно быть насыщенным практико-ориентированными, жизненными ситуациями. Студент должен отчетливо понимать, что изученное ему понадобится, именно для этого он и учится.

Одной из стран, представившей на широкую дискуссию свою модель компетентностного обучения, была Великобритания. В ее систему образования такой подход стал внедряться в 1995 г., и в нем было выделено шесть ключевых компетентностей, разбитых на две группы: коммуникационные (вычислительные навыки, работа с информационными технологиями) и ключевые компетентности широкого профиля (работа в группе, умение принимать решение и так далее). И если первые поддаются более или менее точной оценке, то для вторых измерителем служит некий «портфель доказательств», собираемый самим обучающимся. Это своего рода свидетельства того, как сам обучающийся продвигался вперед.

В свою очередь, в Великобритании существует такой важный элемент, как «квалификация в области ключевых компетентностей». Она объясняет, что должно быть достигнуто обучающимся, и указывает, где и как это можно получить в британской системе образования. Данный элемент включен в «национальную квалификационную рамку», и это значит, что умения и навыки, которыми человек овладел, могут проверяться.

Следует отметить, что в британской системе образования нет обязательного минимума знаний, который каждый обучающийся непременно должен получить. Там существует принципиально не замкнутая образовательной системой иерархия уровней компетентностей. Кто-то может освоить несколько уровней, кто-то всю шкалу. Структурирующим элементом здесь служит только ожидание, какой процент обучающихся окажется на том уровне, что предполагается достаточным для выпускника учебного заведения и в первую очередь с точки зрения работодателя.

Отличие от российской, в британской системе образования стандарт выполняет роль не обязательного минимума, а ориентира. Здесь оценивается не статический показатель, а путь развития. Иными словами, актуальность компетентностного обучения очевидна — ускоренными темпами идет глобализация экономики, да и рынок труда стал предъявлять все более согласованные требования. Ему все больше требуется не просто хорошо подготовленные работники, а хорошие работники, в послужной список которых входят такие ключевые компетентности, как умение общаться с людьми, умение решать проблемы и даже умение планировать свой рабочий день. Таким образом, работодатель требует обязательного сочетания образовательного и жизненного контекстов.

И, пожалуй, именно этот факт вызывает ожесточенные споры в российском образовании, многие педагоги не могут согласиться с тем, что образование должно готовить успешных специалистов с точки зрения ремесленного успеха, т. к. именно эту идею закладывает современный рынок труда. Конечно, каждая профессиональная сфера имеет свою специфику, но в определенной мере каждая представляет собой ремесло, которому нужно научиться и без профессиональных компетенций здесь не обойтись.

Это понимание особенно важно для индустрии туризма и гостеприимства,

отличающейся высокой трудоемкостью производственных процессов и операций, потому что именно человек, менеджер или конкретный исполнитель становится так называемым владельцем процесса и от его готовности решать конкретные проблемы зависит качество обслуживания. На умениях быстро адаптироваться в сложившейся ситуации и проявить нужный уровень компетенции построены многие корпоративные программы индустрии туризма и гостеприимства. Так, например, программа «Yes, I Can» («Да, я могу»), эффективно используемая гостиничной корпорацией Редиссон, позволяет сотрудникам отеля максимально проявить собственные возможности в рамках профессиональной компетенции при решении любой проблемы. В этих случаях обычный квалификационный уровень специалиста не достаточен, т. к. нужна не просто сумма знаний и навыков, а умение применить их в реальном режиме времени, конкретной ситуации для получения требуемого результата. Образно говоря, полученные в процессе обучения знания и навыки должны быть постоянно и активно востребованы – это значит, что из «багажа знаний», который неизвестно когда потребуется, они должны превратиться в так называемый тревожный чемодан, который может быть открыт в любую нужную минуту.

В последние 10–15 лет в западной педагогике идет процесс радикального обновления, и прежде всего он касается критического переосмысления традиционной системы оценки достижений обучающихся.

К основным видам оценки относят:

- оценку, основанную на конечном результате обучения;
- оценку, базирующуюся на стандартах обучения;
- оценку, построенную на концепции компетентности;
- оценку, основанную на уровне исполнительского мастерства.

Основное отличие всех перечисленных подходов заключается в ориентации системы оценки либо на продукт обуче-

ния, либо на сам образовательный процесс, хотя все они являются элементами образовательной цепочки: «стандарт–компетентность–исполнительское мастерство–результат».

Искусственное разделение этих подходов – ошибочный путь в той же мере, как и желание провести косметические изменения отдельных элементов цепи. В этой связи предлагается новое видение оценки обучающегося посредством самооценки в процессе получения образования и самообразования. Конечным результатом применения данного метода будет усиление собственной ответственности студента за весь процесс и результат непрерывного самообразования.

Однако любая идея должна быть выражена посредством определенных приемов и методов. В данном случае методической основой предлагаемой системы оценки выступает учебное портфолио как некий «портфель доказательств», собираемый самим обучающимся в качестве свидетельства его движения вперед.

#### **Что такое портфолио**

Портфолио/бук (от англ. portfolio – портфель, book – книга) – это альбом с профессиональными фотографиями человека, который намерен презентовать себя [4].

Портфолио – это своеобразное «досье достижений» человека, как правило, творческой профессии. Это самопрезентация.

Портфолио имеют дизайнеры, копирайтеры, журналисты, операторы, специалисты в области рекламы и дизайна... Ну и, конечно, фотомодели. Все они предъявляют портфолио потенциальному работодателю.

Цель портфолио – показать, на что способен профессионал на практике. С недавнего времени портфолио стали собирать студенты и школьники, складывая в специальную папочку «портфель доказательств» – грамоты, дипломы и удачные творческие работы.

### **Актуальность портфолио**

Портфолио прежде всего необходимо для того, чтобы убедить себя, а убедив себя, вы сможете убедить и других, в том числе и работодателя.

Например, в портфолио «классического компьютерщика» могут входить профессиональные сертификаты, проекты наиболее интересных работ, фотографии, отзывы. Размер портфолио и фантазия в его составлении будут свидетельствовать об увлеченности профессией, что положительно характеризует специалиста.

### **Мнение профессионалов**

В общении с менеджером одной из мировых компьютерных фирм был затронут вопрос приема на работу:

— Обычно, когда приходят устраиваться, говорят: «Я умею программировать на этом, еще на этом, да еще на этом языках, знаю такие-то методы работы в таких-то графических программах». К сожалению, обычно такие люди не попадают к нам на работу. Проблема в том, что человек не перечислил проекты, в которых участвовал, или же у него нет таких проектов, он просто знаком с теорией, ни разу не применив ее на практике. Сегодня это недопустимо. Поэтому я могу дать вам такой совет: уделите много времени для подготовки, т. е. самопрезентации, составьте подробное (но и одновременно непреувеличенное) описание всех ваших работ, которые могут быть интересны и относятся к этой области, и «с порога» заявите, что вы участвовали в следующих проектах [2].

Под словом «проект» можно подразумевать и победу в краевых соревнованиях по теннису, победу в конкурсе на лучшее сочинение или лучший макет дельтаплана — неважно. Главное, наглядно продемонстрировать достижения.

Если рассматривать индустрию туризма и гостеприимства, то ключевым элементом успеха в этой сфере являются не только профессиональные качества

и достижения, но и личностные качества: миролюбие, терпение, неконфликтность — именно их выделяют ведущие специалисты-практики.

Ректор Киевского университета туризма, экономики и права профессор В. Федорченко отмечает, что для оценки специалиста в области туризма оценки базовой профессиональной подготовки недостаточно, очень важно оценить личностный фактор и психологические особенности человека, т. к. в этой сфере могут работать исключительно те люди, которые с удовольствием обслуживают других людей.

Безусловно, это очень важный элемент оценки, хотя и трудно диагностируемый, ведь навыки и умения личностного и психологического характера нужно продемонстрировать. В этой связи учебное портфолио, на основе которого выстраивается и профессиональное портфолио, позволяет показать личные качества человека. В современных условиях наиболее прогрессивной формой является личное портфолио студента, выполненное на основе материальных свидетельств (видовых слайдов, музыки, голосового сообщения и пр.), что в большей мере способствует презентации личных качеств, способностей, достижений и перспектив с опорой на комплекс уникальных преимуществ личности, представленное в форме мультимедийной презентации. Такой презентационный продукт может предлагаться всем заинтересованным лицам и прежде всего потенциальными реальными работодателям, т. к. претендента можно оценить заочно, что в значительной мере сделает процесс отбора менее болезненным и прозрачным. Однако подобное портфолио — это не резюме специалиста, которое можно составить за очень короткое время. Портфолио — это сложный и комплексный продукт, интегрирующий оценки разных людей в разные периоды времени, показывающий не только реальные, но и возможные достижения, раскрывающий причины ошибок и промахов, т. е.

дающий такую информацию, которую в принципе невозможно получить, даже в ходе личного интервью.

### Профессиональное портфолио

Портфолио – это то, что характеризует личность человека, его мышление, методы работы, особые технологические приемы, проекты, достижения и т. д.

### Что такое учебное портфолио?

В наиболее общем понимании учебное портфолио представляет собой форму и процесс организации (коллекция, отбор и анализ) соответствующих материальных свидетельств и продуктов учебно-познавательной деятельности студента, а также соответствующих информационных материалов из внешних источников (преподавателей, родителей, сокурсников и пр.).

Отдельные авторы характеризуют учебные портфолио как:

- коллекцию работ студента, всесторонне демонстрирующую не только его учебные результаты, но и усилия, приложенные к их достижению, а также очевидный прогресс в знаниях и умениях по сравнению с предыдущими результатами;

- выставку учебных достижений учащегося по данному предмету (или нескольким предметам) за данный период обучения (учебный семестр, учебная и производственная практика, учебный год, весь период обучения);

- форму целенаправленной, систематической и непрерывной оценки и самооценки учебных результатов учащегося;

- антологию работ студента, предполагающую его непосредственное участие в их выборе, а также их анализ и самооценку.

Основной смысл учебного портфолио – «Показать все то, на что способен студент»!

### Что включается в учебное портфолио?

Четкого списка наименований и количества пунктов, которые необходимо

включать в учебное портфолио, нет: это полностью зависит от конкретного задания, данного преподавателем или куратором, внедряющим портфолио в процесс обучения, а также от интересов и способностей самого студента.

В портфолио может быть включено все, что является свидетельством усилий, достижений и прогресса в обучении данного студента в рамках специальности, включая отдельные предметы и периоды практического обучения, стажировки, работы и пр. Каждый элемент учебного портфолио должен датироваться, чтобы можно было проследить динамику учебного прогресса.

Желательно, чтобы при оформлении окончательного варианта учебное портфолио включало в себя три обязательных элемента:

- краткая аннотация «владельца» портфолио с описанием целей, предназначения данного документа и его краткого описания;

- содержание (или оглавление) портфолио с перечислением его основных элементов;

- самоанализ и взгляд в будущее.

Данная структура придаст портфолио упорядоченность и удобность в пользовании заинтересованными людьми (работодателями, деловыми партнерами, коллегами). Внешне оно может быть оформлено в виде специальных электронных папок с файлами, в которых систематизируется информация по различным разделам. В дальнейшем из накопленных рабочих материалов готовится мультимедийная самопрезентация.

### Как оценивается учебное портфолио?

Вопрос оценки учебного портфолио достаточно сложен. Во-первых, возникает проблема обязательного минимума и необязательного максимума его соответствующих элементов. Во-вторых, могут быть сложности с распределением «веса» оценки между различными элементами портфолио.

В качестве возможного варианта решения этого вопроса приведем фрагмент обобщенного опыта колледжей штата Вермонт (США) [5].

Прежде всего, содержание учебного портфолио рекомендуется разбить на следующие категории:

– обязательные – текущие и итоговые результаты (экзаменов, зачетов, курсовых работ);

– поисковые – выполнение сложных проектов (как индивидуальных, так и в малых группах), исследование сложной проблемы, решение нестандартных задач;

– ситуативные – приложение изученного материала в практических ситуациях, для решения прикладных задач, выполнения графических, исследовательских и поисковых работ;

– описательные – составление автобиографии, ведение дневника текущих событий, написание творческих рефератов и сочинений, эссе;

– внешние – отзывы преподавателей, сокурсников, родителей, а также руководителей практики или стажировки.

Далее осуществляется процентное распределение общей оценки по отдельным категориям и конкретным элементам внутри каждой категории:

1) обязательная категория – 30%;

2) поисковая – 20%;

3) ситуативная – 20%

4) описательная – 25%;

5) внешняя – 5%.

Возможные элементы портфолио.

1. Работы студента:

1.1 самостоятельные;

1.2 групповые;

1.3 прикладные проекты (как индивидуальные, так и групповые);

1.4 решения сложных творческих задач и проблем по данной теме (на выбор студента по интересам);

1.5 сочинения и эссе по сложным вопросам (курса, темы);

1.6 рефераты;

1.7 обзоры статей из журналов и книг, прочитанных по данной теме;

1.8 личная и профессиональная автобиография студента;

1.9 дневник событий и наблюдений;

1.10 типичные личные ошибки и способы работы над ними;

1.11 проблемные ситуации и кейсы, составленные самим студентом;

1.12 оригинальные фотографии или фотозарисовки объектов по данной теме, сделанные студентом индивидуально или в группе;

1.13 копии текстов и файлов из интернетовских сайтов, компьютерных программ и энциклопедий, прочитанных студентом по интересующей теме;

1.14 аудио-, видеокассеты с записью выступления студента по данной теме на семинаре или конференции и пр.;

1.15 лист целей, которых студент хотел бы достигнуть после изучения данной темы или дисциплины, уровень реального достижения и описание причин в случае не достижения целей;

1.16 дипломы, поощрения, награды по данному предмету.

2. Интервью с преподавателями, родителями, сокурсниками.

3. Внешние отзывы.

### **Основные трудности и проблемы связанные с формированием учебного портфолио**

Как ни странно, трудности и проблемы не лежат в технической плоскости, современные студенты хорошо владеют компьютерными технологиями, но, к сожалению, вызывают трудности, казалось бы, понятные для большинства вещи: умение анализировать, систематизировать, критически переосмысливать, выделять главное.

Проводимый кафедрой маркетинга на предприятиях туризма и гостиничного хозяйства ИТиГ конкурс учебных портфолио среди четверокурсников, обучающихся по специальности: «менеджмент», показал, что студентам очень трудно презентовать себя с профессиональной точки зрения, особенно в контексте конкретных профессий и

профессиональных обязанностей, а тем более сделать реальную проекцию будущего развития карьеры.

И такой результат в принципе не случаен, потому что в основном весь учеб-

ный процесс построен таким образом, что мы – преподаватели – даем знания, а нужно не только давать знания, но и научить использовать эти знания в нужном месте и в нужное время.

---

**Литература**

1. Буховцев А. Шехтман А. В гостиницу – со служебного входа // Обучение за рубежом. №9, 2000 г.
2. Как отбирают персонал гостиниц. Интернет-журнал \ <http://www.otel-e.com>
3. Зачем ребенку октановое число. Вопросы компетентностного обучения. Электронная Учительская газета \ <http://www.ug.ru>
4. Что такое портфолио? Сборник познавательных статей \ <http://www.chtotakoe.info>
5. Чошанов М.А. Школьная оценка: Старые проблемы и перспективы. Интернет-журнал «Школа жизни. ру.» \ <http://www.shcolazhizni.ru>