

*Мухачёва Е.В.,  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры «Теория и методика технологического и  
профессионального образования» (ТМТПО), УдГУ.*

*Россия, Ижевск*

*Кудрявцева Н.С.,  
студентка 3 курса, магистрант,  
факультета «Институт педагогики, психологии  
и социальных технологий» (ИППСТ), УдГУ*

*Россия, Ижевск*

## **ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ВНУТРИФИРМЕННОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

***Аннотация:** В статье предлагается один из вариантов организации внутрифирменного обучения ИТ-специалистов с целью повышения у них уровня коммуникативной компетентности.*

***Ключевые слова:** коммуникативная компетентность, внутрифирменное повышение квалификации, модель формирования коммуникативной компетентности, ИТ-специалист.*

***Abstract:** this article proposes one of the ways corporate learning IT specialists with a view to improving them the level of communicative competence.*

***Keywords:** communicative competence, in-house skill improvement, model of communicative competence, IT specialists.*

По данным исследований компании HeadHunter в 2017г. «на одну вакансию в ИТ-сфере приходится 2-3 резюме»[13], несмотря на это ИТ-отрасль

испытывает дефицит специалистов. Причина - недостаточный уровень компетенций IT-специалистов после окончания высшего учебного заведения. По информации кадровой компании Юнити: «95% откликов не соответствуют ключевым требованиям работодателя. Соискатели есть, специалистов нет»[10]. Работодатели к молодым IT-специалистам предъявляют высокие требования не только к владению профессиональными знаниями и навыками, но и к умению вести эффективную коммуникацию с клиентами, партнерами, а также коллегами, презентовать себя и результаты своего труда, к знанию иностранных языков. Из опыта крупных IT-компаний сотрудник, пусть даже и обладающий высоким уровнем профессиональных знаний и навыков, но неспособный эффективно взаимодействовать с коллегами и клиентами, имеет небольшие шансы добиться успеха в бизнесе.

Перед системой образования стоит важная задача подготовить компетентного IT-специалиста, профессиональные компетенции которого сочетаются с готовностью коммуницировать в профессиональной команде, в том числе интернациональной, способного адекватно ориентироваться в инновациях информационных технологий, умеющего применять свои знания во всех сферах жизни. Однако, анализ учебных планов и образовательных программ подготовки студентов по направлениям обучения «Информационные системы и технологии» (090000) подтверждает низкий процент времени, уделяемый дисциплинам гуманитарного цикла и узкой специализации данного направления в образовательном процессе и, как следствие, по оценке работодателей о низком уровне сформированности коммуникативной компетентности студентов. Поэтому и возникает необходимость формирования коммуникативной компетентности IT-специалистов в рамках IT-компаний в условиях внутрифирменного обучения.

По данным HR-Portal [2] на сегодняшний день одним из основных трендов в подборе IT-специалиста является тренд расширение практики внутреннего обучения: часть IT-компаний начинает инвестировать в обучение своих

сотрудников, составляют собственные образовательные программы, а часть компаний готовы закрывать вакансии, приглашая студентов последних курсов, не имеющих опыта работы, для того чтобы взрастить специалиста, который будет владеть всеми качествами, необходимыми для данной конкретной компании.

Учитывая все вышесказанное, нами были выявлены условия эффективной организации внутрифирменного обучения, разработана модель (рис 1.) и реализована педагогическая технология формирования коммуникативной компетентности IT-специалистов среди сотрудников IT-компании «ЦИТ БАРС» города Ижевск.

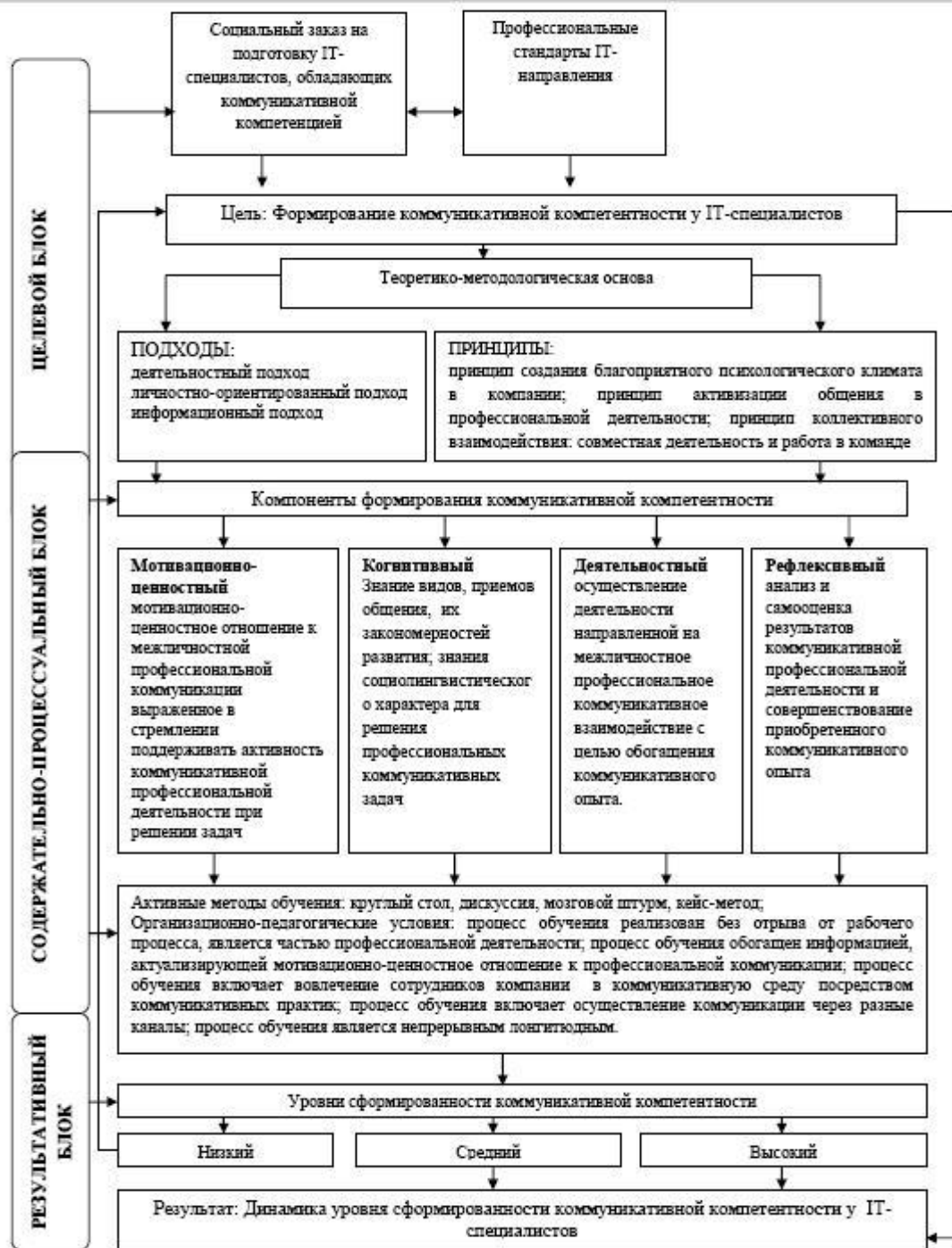


Рис. 1. Модель формирования коммуникативной компетентности у IT-специалистов в условиях внутрифирменного повышения квалификации.

Как видно из представленной модели, на основе анализа научной литературы по проблеме исследования [3,4,5,14], нами было определено, что, коммуникативная компетентность – это профессионально значимое динамическое личностное качество, которое позволяет выполнять продуктивное

взаимодействие при решении профессиональных задач и ситуаций общения в рамках профессиональной деятельности, и включает следующие компоненты: мотивационно-ценностный, когнитивный, деятельностный, рефлексивный.

Модель формирования коммуникативной компетентности IT-специалистов, основана на интеграции личностно-ориентированного и деятельностного подходов и реализации ряда принципов: создания благоприятного психологического климата в компании, активизации общения в профессиональной деятельности, коллективного взаимодействия- совместная деятельность и работа в команде.

Названные подходы и принципы являлись основополагающими при разработке нами педагогической технологии формирования коммуникативной компетентности IT-специалистов, включающей шесть этапов, в которых используется активные методы обучения (дискуссия, мозговой штурм, кейс-метод и др.). Кроме этого, нами были выявлены и обоснованы специфические организационно-педагогические условия организации внутрифирменного повышения квалификации, которые, как показал эксперимент, обеспечивают положительную динамику процесса формирования коммуникативной компетентности IT-специалистов. Среди них:

а) Процесс обучения должен быть реализован без отрыва от рабочего процесса и являться частью профессиональной деятельности. Наличие данного условия обусловлено необходимостью обучения коммуникации сотрудников компании не на теории и смоделированной некой ситуации, а на реальных ситуациях, возникающих в профессиональной деятельности, способствующих решению поставленных задач.

б) Процесс обучения должен быть обогащен информацией, активизирующей мотивационно-ценностное отношение к профессиональной коммуникации. Необходимость данного условия связана с целью проявления интереса и потребности сотрудников компании к профессиональному общению;

в) Процесс обучения должен вовлекать сотрудников компании в коммуникативную среду посредством коммуникативных практик. Введение данного условия связано с тем, чтобы сотрудники компании могли осуществлять коммуникацию в процессе профессиональной деятельности для выполнения поставленных задач независимо от их желаний и предпочтений коммуницировать с коллегами.

г) Процесс обучения должен инициировать осуществление коммуникации через разные каналы общения;

д) Процесс обучения должен является непрерывным и лонгитюдным. Данного условия связано с тем, что сотрудникам компании (как новичкам, так и старожилам) необходимо постоянное развитие, открытие новых граней их деятельности.

Учет названных особенностей и опора на теоретико-методологическую базу позволил разработать содержательный компонент педагогической технологии, представляющий собой рабочую программу «Коммуникативная компетентность». Срок обучения: теоретическая часть - 8 часов, практическая часть – в части 4 этапа технологии проводится непрерывно и постоянно, согласно утвержденному регламенту, в части 5 этапа технологии проходит до момента закрытия профессиональной задачи, поступившей от Клиента. Практическая часть носит циклический характер. Форма обучения: видеолекции, практические занятия, тренинги.

Опытно-экспериментальная работа по испытанию педагогической технологии была проведена на основе разработанной методики в соответствии с моделью, и направлена на выявление возможности формирования коммуникативной компетентности у IT-специалистов в условиях внутрифирменного повышения квалификации.

Анализ исходных данных уровня сформированности коммуникативной компетентности (КК) среди сотрудников IT-компании «ЦИТ БАРС» показал, что по трем компонентам: мотивационно-ценностному, когнитивному и

деятельностному, в основном имеется средний уровень КК. По рефлексивному компоненту (57,14%) имели низкий и (14,29%) средний уровень КК.

После проведения педагогического эксперимента сравнение результатов исследования показало положительную динамику уровней сформированности КК по всем компонентам. Количество специалистов, имеющих высокий уровень сформированности коммуникативной компетентности, увеличилось по всем компонентам.

Результаты математического анализа данных статистически значимы и позволяют утверждать, что теоретически обоснованная модель и педагогическая технология формирования коммуникативной компетентности способствуют положительной динамике коммуникативной компетентности и обеспечивают возможность формирования следующих коммуникативных качеств дипломированных ИТ-специалистов: потребность (желание) к профессиональному общению, ориентация на принятие партнера и на достижение компромисса, способность к сотрудничеству и совместной деятельности, инициативность, адекватность в общении, умение вести эффективную профессиональную коммуникацию, самоконтроль и адекватная самооценка, что в комплексе создает основу для их успешной профессиональной деятельности.

## **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Андюсев, Б.Е. Кейс-метод как инструмент формирования компетентностей / Б.Е. Андюсев // *Директор школы*. – 2010. – № 4. – С. Зеер, Э.Ф. Психолого-педагогические контуры качества профессионального образования / Э.Ф. Зеер // *Образование и наука*. – 2002. – № 2 (14). – С.30–37.
2. Диагностика мотивационных ориентаций в межличностных коммуникациях (И.Д. Ладанов, В.А. Уразаева) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. С.92-94



3. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34.
4. Куликова Е.В. Сорока Е.Г. Хаустова Н.М. Формирование способности к коммуникации будущих IT-специалистов в процессе обучения в вузе. //Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий 2016 №3(19) [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26941932&> (дата обращения: 15.03.2017)
5. Пак, Н.И. Информационный подход и электронные средства обучения: монография / Н.И. Пак. – Красноярск: РИО КГПУ, 2013. – 196 с.
6. Профессиональные стандарты в области ИТ. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.apkit.ru/committees/education/meetings/standarts.php> (дата обращения 20.03.2017).
7. Селевко, Г.К. Педагогические компетенции и компетентность /Г. К. Селевко // Сельская школа: рос.пед. журн. – 2004. – № 3. – С. 29–32.
8. Симоненко С.В. Коммуникация как проблема взаимодействия IT-специалистов //Университетская наука 2016 №1 [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26179055> (дата обращения: 15.03.2017);
9. Сыманюк, Э.Э., Шемятихина, Л.Ю., Синякова, М.Г. Компетентностный подход в подготовке отраслевых специалистов /Э.Э. Сыманюк, Л.Ю. Шемятихина, М.Г. Синякова //Фундаментальные исследования. – 2009. – № 5 – С. 141–146.
10. Тренинг центр «КОМПЕТЕНЦИИ»: 5 новых трендов в подборе IT- специалистов [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-media.ru/5-novyh-trendov-v-podbore-it-spetsialistov/> (дата обращения 15.05.2018).
11. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования бакалавриата по направлению 09000 «Информатика и вычислительная техника» [Электронный ресурс]. URL: <http://fgosvo.ru/fgosvo/92/91/4/9> (дата обращения 20.03.2017).
12. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования магистратуры по направлению 09000 «Информатика и



вычислительная техника» [Электронный ресурс]. URL: <http://fgosvo.ru/fgosvo/93/91/5> (дата обращения 20.03.2017).

13. HR-Portal: Новые тренды в подборе IT-персонала [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/blog/novye-trendy-v-podbore-it-personala> (дата обращения 15.05.2018).

14. Шубкина О.Ю. Формирование коммуникативной компетентности студентов технических направлений подготовки: дис. канд.пед.наук: 13.00.08, Красноярск, 2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2016/04/04/9cc9bc258a5df614a5cfdac782808088/dissertatsiya-shubkinoy-oyu-1.pdf> (дата обращения 20.03.2017).