

## Формування навичок працевлаштування студентів університетів як напрям розвитку британської іншомовної освіти

О. М. Коваленко, С. О. Караман

Міжрегіональна Академія Управління персоналом; Київський університет імені Бориса Грінченка,  
Corresponding author. E-mail: cicekci@ukr.net Corresponding author. E-mail: stanislavkaraman@gmail.com

Paper received 25.04.18; Accepted for publication 30.04.18.

<http://doi.org/10.31174/SEND-PP2018-163VI67-10>

**Анотація.** У статті авторами представлені сучасні погляди британських науковців щодо формування навичок працевлаштування студентів університетів, зокрема під час вивчення іноземних мов. Поданий загальний аналіз діяльності професійних інституцій країни, які досліджують питання зайнятості випускників. Наведений перелік навичок, визначених британськими роботодавцями в якості необхідних для успішного працевлаштування, вказана роль мовних та мовленнєвих вмінь та навичок.

**Ключові слова:** британські університети, випускники, навички працевлаштування, освіта, працедаві.

**Вступ.** На сучасному етапі розвитку держави важливим є розуміння основних засад взаємодії освіти та ринку праці. Правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи вищої освіти України встановлюються низкою законодавчих документів. Так, у Законі України «Про вищу освіту» (від 1 липня 2014 р. № 1556) визначено шляхи самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях [1]. Крім того, Указом Президента України «Про стратегії розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 р. (від 27 вересня 2013 р. № 537) пріоритетами реалізації державної молодіжної політики є, зокрема, «...налагодження співпраці роботодавців і навчальних закладів для формування навчальних програм, програм стажування та проходження навчальної практики, залучення роботодавців до планування навчального процесу» [2].

Проте взаємодія між вищими навчальними закладами країни та представниками промислових, торговельних та комерційних підприємств потребує оптимізації та посилення. Початком цього процесу вбачаємо вивчення та впровадження зарубіжного, зокрема британського, досвіду співпраці університетів та роботодавців щодо формування й розвитку навичок працевлаштування студентів, у тому числі й у процесі здобуття ними іншомовної освіти.

**Стислий огляд публікацій з теми.** Українськими науковцями О. Грішновою, І. Саєм, Л. Лісогор, В. Онікієнко, І. Петровою вивчався зарубіжний досвід взаємодії ринку праці та освітніх послуг. Політика зайнятості в Європейському Співтоваристві, проблеми регулювання ринку праці розглядаються у роботах І. Безсонової, Н. Вишневської, Т. Ткаченко, Л. Лісогор, Е. Лібанової, В. Сердюкової. Міжнародний і український досвід щодо налагодження взаємодії між бізнесом і освітньою сферою досліджують Л. Ільч, А. Заболотний, І. Кімова, О. Мірошниченко, О. Осінкіна, Н. Лещенко.

Аналіз останніх публікацій за останнє десятиліття свідчить про те, що недостатньо розроблено сучасні механізми регулювання взаємодії університетів та ринку праці у Великій Британії. Щоправда, питання досягнення випускниками вищих навчальних закладів країни достатнього рівня розвитку навичок працевлаштування становить значний інтерес. Цю проблему вивчали британські науковці Л. Астон (L. Aston),

Дж. Бренан (J. Brennan), Д. Джоунз (D. Jones), Дж. Канінг (J. Canning), М. Келлі (M. Kelly), К. Маршал (K. Marshall), П. Найт (P. Knight), Р. Хадсон (R. Hudson), Л. Харві (L. Harvey), Т. Шах (T. Shakh).

**Мета статті** – вивчити сучасні погляди британських учених з проблеми формування навичок працевлаштування студентів університетів Великої Британії, здійснити загальний аналіз діяльності інституцій країни, які вивчають питання зайнятості випускників.

У роботі було використано такі **методи дослідження:** предметно-хронологічної ретроспекції – для виявлення особливостей еволюції поняття «навчальний текст» у сфері навчання іноземних мов в європейських університетах; структурно-генетичний – для виокремлення тих чинників, які спричинили якісні зміни у поглядах педагогів щодо можливостей застосування навчальних текстів під час навчання іноземних мов у вищих навчальних закладах; діалектико-структурний – для виявлення суттєвих необхідних, сталих і закономірних зв'язків педагогічної системи із суспільними явищами.

**Результати та їхнє обговорення.** На сучасному етапі в університетському секторі освіти Великої Британії спостерігається зростання кількості здобувачів вищої освіти. За узагальненими статистичними даними, близько 50% відсотків громадян країни у віці від 18 до 30 років мають вищу освіту. У цьому контексті актуальним є питання: чи всі вони мають можливість скористатися перевагами отриманого кваліфікаційного ступеня після закінчення навчання? За таких умов, на наш погляд, британським університетам необхідно орієнтувати свої навчальні програми на підготовку студентів до реальної повсякденної професійної діяльності.

Таке завдання, відповідно, потребує з'ясування, хто саме забезпечуватиме набуття студентами навичок працевлаштування та підвищення рівня їхньої конкурентоздатності на ринку робочої сили: самі студенти, викладацький склад навчального закладу, працедаві? Чи ця проблема має вирішуватися на державному на рівні? І хоча очевидним є те, що кожна з названих сторін має долучитися до розв'язання вказаної проблеми, проте вирішальна роль у цій справі відводиться викладачам. Однак зрозуміло, що посилення конкурентоспроможності випускника університету не є

першочерговим завданням викладачів, іноземної мови зокрема.

У працях Л. Астон (L. Aston) та В. Бекраднія (V. Bekhradnia) окреслено політичний контекст постановки проблеми посилення конкурентоздатності випускника на ринку праці:

- розширення доступності вищої освіти призводить до збільшення кількості осіб, що шукатимуть роботу;
- на сучасному етапі розвитку британського суспільства національна економіка та добробут держави залежить і визначається високим рівнем професійної підготовки спеціалістів;
- студенти, що сплячуть за здобуття університетського ступеня, зацікавлені в отриманні користі від вкладених в освіту грошей [3, с. 6 - 7].

Вчені Л. Харві (L. Harvey) та П. Найт (P. Knight) розглядають явище здатності до працевлаштування у двох виявах:

#### 1. Отримання роботи:

- здатність одержати робоче місце після закінчення вищого навчального закладу;
- здатність отримати перше робоче місце за отриманою спеціальністю протягом встановленого строку;
- здатність здобути перше робоче місце за визначений термін часу, пропрацювати на цій посаді певний період та вибудувати кар'єру за фахом).

2. Сукупність властивостей, необхідних для отримання першого робочого місця, які індивідуум здатен розвинути:

- підсилення широкого спектра навичок та характеристик, яких потребує працедавець;
- удосконалення кола властивостей особистості, обов'язкових для кар'єрного зростання;
- демонстрування значного діапазону властивостей, які, на погляд працедавця, будуть потрібні для ефективного функціонування робітника в рамках організації, де він працює;
- удосконалення низки особистісних якостей, здатної до навчання та удосконалення протягом життя [6, с. 5].

Варто зазначити, що самі вчені віддавали перевагу саме другому з наведених визначень, вважаючи його більш повним.

Вивчаючи характер та сутність здатності випускника вищого навчального закладу до працевлаштування, дослідники Дж. Бренан (J. Brennan) та Т. Шах (T. Shakh) вказували на такі чинники, що здатні впливати на спроможність молодого фахівця знайти роботу:

- компетентнісні фактори, що включають знання, вміння, навички та компетентності, важливі для виконання дорученої роботи;
- фактор ставлення, а саме, відношення, цінності, очікування, прагнення, пов'язані із виконуваною діяльністю;
- статус, зокрема, походження індивідуума, соціальне становище, освіта, особистісний та життєвий досвід;
- таланти опинитися в правильному місці в правильний час [4, с. 20 - 21].

Вчені наголошують, що завдання викладачів вищих освітніх установ полягає в активному впливі на перші два фактори задля компенсації можливої недостатності або відсутності останніх зі вказаних факторів.

Дослідник Дж. Канінг (J. Canning) виділяє два типи претендентів на робоче місце. У першому випадку кандидат стверджує про те, що він має намір побудувати кар'єру в галузі маркетингу, і сподівається застосувати набуті мовні та мовленнєві вміння та навички у процесі виконання покладених на нього професійних обов'язків. Така позиція, на думку вченого, вказує на достатній рівень сформованості здатності до пристосування до об'єктивних обставин, вмотивованості та усвідомлення поточних потреб підприємства. Інший претендент, у свою чергу, заявляє про те, що він має бажання працювати у тій або іншій міжнародній організації задля удосконалення мовних та мовленнєвих умінь та навичок, набутих під час навчання в університеті. Таке твердження свідчить про низький рівень зацікавленості з боку цієї особи в посаді, щодо отримання якої відбувається співбесіда [5].

Британські науковці Д. Джоунз (D. Jones) та М. Келлі (M. Kelly) звертають увагу на недостатнє усвідомлення студентами, що опанували іноземні мови в університетах, наявних в них переваг на ринку праці, одержаних завдяки таким аспектам набутої мовної освіти:

- вміння читати, писати та говорити іноземною мовою є важливою якістю, наявність якої часто є невід'ємною вимогою роботодавців щодо потенційних робітників, а також важливою і бажаною навичкою для обіймання істотної кількості посад;
- сформованість у претендента на робоче місце мовних та мовленнєвих умінь і навичок на достатньому рівні свідчить про впевненість індивідуума у собі та наявність в нього відповідного ступеня розвитку комунікативних навичок;
- накопичення значного обсягу обізнаності щодо особливостей комунікаційних потоків між суспільствами та культурними сферами різних держав [8, с. 34].

За спостереженнями британських науковців, інтенсивний розвиток у студентів навичок поведінки в міжкультурному середовищі відбувається під час перебування за кордоном, у країні, мова якої вивчається (period of residence abroad), з метою навчання або стажування. Необхідно зазначити, що на сучасному етапі в університетах Великої Британії навчальні плани й програми, за якими здійснюється навчання іноземних мов студентів мовних спеціальностей, укладені таким чином, що певний термін перебування за кордоном виступає їхнім невід'ємним складником.

Вчений К. Маршал (K. Marshall), адаптуючи загальноживані стратегії рекламування Р. Рівза (R. Reeves) до навчальних потреб, зазначав, що випускникам вищих навчальних закладів, що здобули іншомовну освіту за такими навчальними програмами, варто сприймати навчальний досвід, отриманий під час перебування за кордоном, як «унікальну торгову пропозицію», яку надають іноземні мови [10], [9]. Такої ж думки дотримуються і дослідники Дж. Бренан (J. Brennan) та Т. Шах (T. Shakh), наголошуючи на тому, що випускники із досвідом перебування за кордоном мають перевагу на ринку праці у порівнянні з тими, хто подібного досвіду не отримав [4, с. 16]. З огляду на це, Дж. Канінг (J. Canning) виокремлює такі навички, якості та компетенції, що здатні сприяти працевлаштуванню молодих спеціалістів, які під час

здобуття іншомовної освіти протягом певного терміну перебували у країні, мова якої вивчається:

- високий рівень розвитку навичок говоріння й письма;
- ефективне функціонування у невідомих обставинах;
- налагодження взаємодії з представниками інших суспільств і культур;
- зрілість поведінки та суджень, що виявляється під час порівняння із випускниками вищого навчального закладу, які не мають досвіду перебування за кордоном [5].

Розглянемо способи, в які здійснюється набуття студентами британських університетів навичок ефективного працевлаштування у процесі вивчення ними іноземних мов. Так, в деяких вищих навчальних закладах держави майбутнім фахівцям пропонуються загальні модулі, в результаті опанування яких студент отримує певну кількість кредитних балів. Такі модулі, зазвичай, не є адаптованими з огляду на професійні потреби майбутніх спеціалістів. Другий спосіб реалізується у процесі роботи кар'єрних служб (careers services), які вважаються важливим агентом у справі підготовки випускників до пошуку робочого місця. Проте, за спостереженнями Дж. Бренана (J. Brennan) та Т. Шаха (T. Shakh), ресурсна база зазначених служб різниться залежно від університету, що впливає на рівень й обсяги запропонованих ними послуг [4]. Найбільш дієвим вважається третій спосіб – інтеграція навчального курсу з набуття навичок працевлаштування в навчальну програму підготовки фахівців, зокрема мовних спеціальностей. Основною перевагою означеного підходу визнається невіддільність процесу розвитку у студента навичок працевлаштування від основної навчальної діяльності. З-поміж недоліків варто вказати на те, що основна відповідальність за формування у майбутніх спеціалістів навичок працевлаштування покладається на викладачів-предметників, для яких навчання зазначених навичок не є пріоритетним.

Важливим у цьому контексті є аналіз шляхів впливу самих британських працевлаштовувачів на визначення змісту, способів та підходів до навчання навичок працевлаштування студентів університетів країни. Так, роботодавці здатні відігравати важливу роль у справі підбору та надання місць для проходження стажування майбутніми фахівцями. До того ж вони здебільшого зацікавлені в посиленні зв'язків із навчальними установами задля уможливлення прийняття на вакантні посади найбільш здібних випускників. Проте певні навчальні новації, запроваджені викладацьким складом, не знаходять підтримки у працевлаштовувачів або лишаються для них не зрозумілими. Наприклад, укладання та подальше виконання плану особистого розвитку (personal development plan), який покликаний специфікувати вміння та навички, набуті студентом під час навчання, значною кількістю роботодавців вважається несуттєвим у справі надання претендентіві посади.

Володіння якими саме навичками працевлаштування очікують працевлаштовувачі від випускників британських університетів? Це питання є предметом досліджень низки інституцій Великої Британії, які вивчають питання зайнятості. На нашу думку, значний інтерес

становить діяльність такої та організації, як Конфедерація британської промисловості (СВІ), з-поміж завдань якої є, по-перше, з'ясування очікувань бізнесу від системи вищої освіти держави, по-друге, окреслення шляхів взаємодії комерційних підприємств та університетів задля відпрацювання моделей співробітництва та визначення обсягів та умов фінансування освітнього сектора. Дослідження, виконане цією установою, дозволило встановити, що працевлаштовувачі здебільшого зацікавлені у високому рівні розвитку у претендента на вакантну посаду таких навичок:

- самоуправління (self-management): готовність брати на себе відповідальність, гнучкість, ініціативність, самоаналіз власних досягнень, впевненість у власних силах;
- навчання у команді (teamworking), що передбачає повагу до інших членів групи, взаємодію, участь в обговореннях, усвідомлення залежності отриманого результату від персонального внеску кожного з учасників;
- розуміння комерційних та клієнтських потреб (business and customer awareness) – обізнаність щодо чинників успіху торговельних підприємств;
- прийняття рішень (problem solving), а саме, проведення аналізу фактів та ситуацій, застосування креативного мислення задля схвалення ефективних рішень;
- комунікації та грамотності (communication and literacy), тобто здатність виконати письмову роботу у чіткому і структурованому вигляді, грамотне усне мовлення, вміння формулювання питань;
- кількісного мислення (numeracy) – загальна математична обізнаність та її застосування у різноманітних практичних контекстах;
- використання комп'ютерних технологій (application of information technology) задля продуктивного пошуку інформації [11, с. 12].

Принагідно зауважимо, що британські працевлаштовувачі надають особливої ваги володінню випускниками вищих навчальних закладів мовними й мовленнєвими вміннями та навичками. Зазначимо, що вказані вміння та навички сприймаються роботодавцями у комплексі зі здатністю індивідуума ефективно функціонувати у мультикультурному середовищі, а також володіння ним достатнім обсягом знань та вмінь інтеркультурної комунікації.

Дослідження, проведене Конфедерацією британської промисловості у 2015 р., засвідчує, що близько половини торговельних та комерційних підприємств (45%) визнають, що наявність у претендентів на посаду відповідного рівня іншомовної освіти здатна істотно підвищити їхні шанси на працевлаштування, особливо у галузях, що передбачають налагодження ділових зв'язків із клієнтами, замовниками та постачальниками товарів та послуг (36%) [7, с. 36]. Статистичний аналіз діяльності фірм, які наймають на роботу працівників, що володіють іноземними мовами, показав, що британський бізнес потребує здебільшого фахівців з французької, німецької, іспанської, китайської, польської, арабської мов [7, с. 42].

**Висновки.** З огляду на викладене вище зазначимо, що на сучасному етапі у британській університетській галузі, зокрема у сфері іншомовної освіти, є тенденція до налагодження тісної взаємодії між навчальними

установами країни й працевдавцями. Цей зв'язок виявляється, по-перше, у вивченні потреб працевдавців, у тому числі й на інституційному рівні, по-друге, у врахуванні індивідуальних психологічних характеристик

майбутнього спеціаліста та його особистого навчального досвіду задля уможливлення побудови ним власної освітньої траєкторії та підвищення рівня його конкурентоспроможності на ринку праці держави.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року №1556 – VII / Верховна Рада України. – Офіційний сайт. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.us/laws/show/1556-18>.
2. Указ Президента України «Про стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року» №532/2013 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Офіційний сайт. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/532/2013>.
3. Aston L. Demand for Graduates: A review of the economic evidence. Higher Education Policy Institute / L. Aston, B. Bekhradnia. – Oxford: Higher Education Policy Institute, 2003.
4. Brennan J. Access to What? Converting Educational Opportunity into Employment Opportunity / J. Brennan, T. Shah. – London: Centre for Higher Education Research and Information, 2003.
5. Canning J. Enhancing employability: A guide for teaching staff in Languages, Linguistics and Area Studies / John Canning. – 2004. – Режим доступу: <https://www.llas.ac.uk/resources/paper/2124>.
6. Harvey L. Briefings on Employability 5. Helping departments to develop employability / L. Harvey, P. Knight. – York: ESECT, 2003.
7. Inspiring growth // CBI / Pearson education and skills survey. – 2015. – Режим доступу: <http://cbi.binarydev.net/reports/education-and-skills-survey-2015/education-and-skills-survey-2015/>.
8. Kelly M. A New Landscape for Languages / M. Kelly, D. Jones. – Nuffield: The Nuffield Foundation, 2003.
9. Marshall K. Clever Talkers / K. Marshall. – 2000. – Режим доступу: [www.education.guardian.co.uk/higher/story/0,5500,141507,0.html](http://www.education.guardian.co.uk/higher/story/0,5500,141507,0.html).
10. Reeves R. Reality in Advertising / Rosser Reeves. – New York: Knopf, 1961. – 153p.
11. Stronger together. Business and universities in turbulent times // CBI. – 2009. – Режим доступу: [http://www.cbi.org.uk/media/121439/cbi\\_he\\_taskforce\\_report\\_strongertogether.pdf](http://www.cbi.org.uk/media/121439/cbi_he_taskforce_report_strongertogether.pdf).

#### REFERENCES

1. The Law of Ukraine “On Higher Education” dated 01.07.2014 No 1556 – VII / Verkhovna Rada of Ukraine. – Official website. – Access mode: <http://zakon4.rada.gov.us/laws/show/1556-18>.
2. Decree of the President of Ukraine “On the strategy of development of the state youth policy to the year 2010” No 532/2013 / Verkhovna Rada of Ukraine. – Official website. – Access mode: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/532/2013>.
3. Aston, L., Bekhradnia, B. (2003). Demand for Graduates: A review of the economic evidence. Higher Education Policy Institute. Oxford: Higher Education Policy Institute.
4. Brennan, J., Shah, T. (2003). Access to What? Converting Educational Opportunity into Employment Opportunity. London: Centre for Higher Education Research and Information.
5. Canning, J. (2004). Enhancing employability: A guide for teaching staff in Languages, Linguistics and Area Studies. <https://www.llas.ac.uk/resources/paper/2124>.
6. Harvey, L., Knight, P. (2003). Briefings on Employability 5. Helping departments to develop employability. – York: ESECT.
7. Inspiring growth (2015). CBI / Pearson education and skills survey. <http://cbi.binarydev.net/reports/education-and-skills-survey-2015/education-and-skills-survey-2015/>.
8. Kelly, M., Jones, D. (2003). A New Landscape for Languages. Nuffield: The Nuffield Foundation.
9. Marshall, K. (2000). Clever Talker. [www.education.guardian.co.uk/higher/story/0,5500,141507,0.html](http://www.education.guardian.co.uk/higher/story/0,5500,141507,0.html)
10. Reeves, R. (1961). Reality in Advertising. New York: Knopf, 1961. – 153p.
11. Stronger together. Business and universities in turbulent times. (2009). CBI. [http://www.cbi.org.uk/media/121439/cbi\\_he\\_taskforce\\_report\\_strongertogether.pdf](http://www.cbi.org.uk/media/121439/cbi_he_taskforce_report_strongertogether.pdf).

#### Enhancing employability skills of university students: development trends of British foreign language education

**O. M. Kovalenko, S. O. Karaman**

**Abstract.** In the article the author considers current views of British scholars on enhancing employability skills of university students in the process of foreign languages acquisition. The general analysis of the respective activities of the professional institutions engaged in the issues of employability of the graduates is presented. The list of employability skills specified by the British employers as indispensable for successful employment is cited, the role of language and speech skills is determined.

**Keywords:** *British universities, graduates, employability skills, education, employers.*

#### Формирование навыков трудоустройства у студентов университетов как направление развития обучения иностранному языку британского иноязычного образования

**Е. М. Коваленко, С. А. Караман**

**Аннотация.** В статье автором представлены современные взгляды британских ученых на формирование навыков трудоустройства у студентов университетов, в том числе в процессе изучения иностранных языков. Представлен общий анализ деятельности профессиональных ассоциаций страны, которые исследуют вопрос занятости выпускников. Приведен перечень навыков, определенных британскими работодателями в качестве необходимых для успешного трудоустройства, указана роль языковых и речевых умений и навыков.

**Ключевые слова:** *британские университеты, выпускники, навыки трудоустройства, образование, работодатели.*