

# Изменение содержания образовательных программ на основе результатов диагностики универсальных компетенций: кейс Центра компетенций ТГУ



ИНСТИТУТ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ТГУ



Национальный  
исследовательский  
Томский  
государственный  
университет



ЦЕНТР  
КОМПЕТЕНЦИЙ

Сергей Владимирович Медведчиков  
Директор Центра компетенций ТГУ

Ланина Еля Александровна,  
специалист Центра компетенций ТГУ

# Профессионализация – основная линия изменений

## Этапы

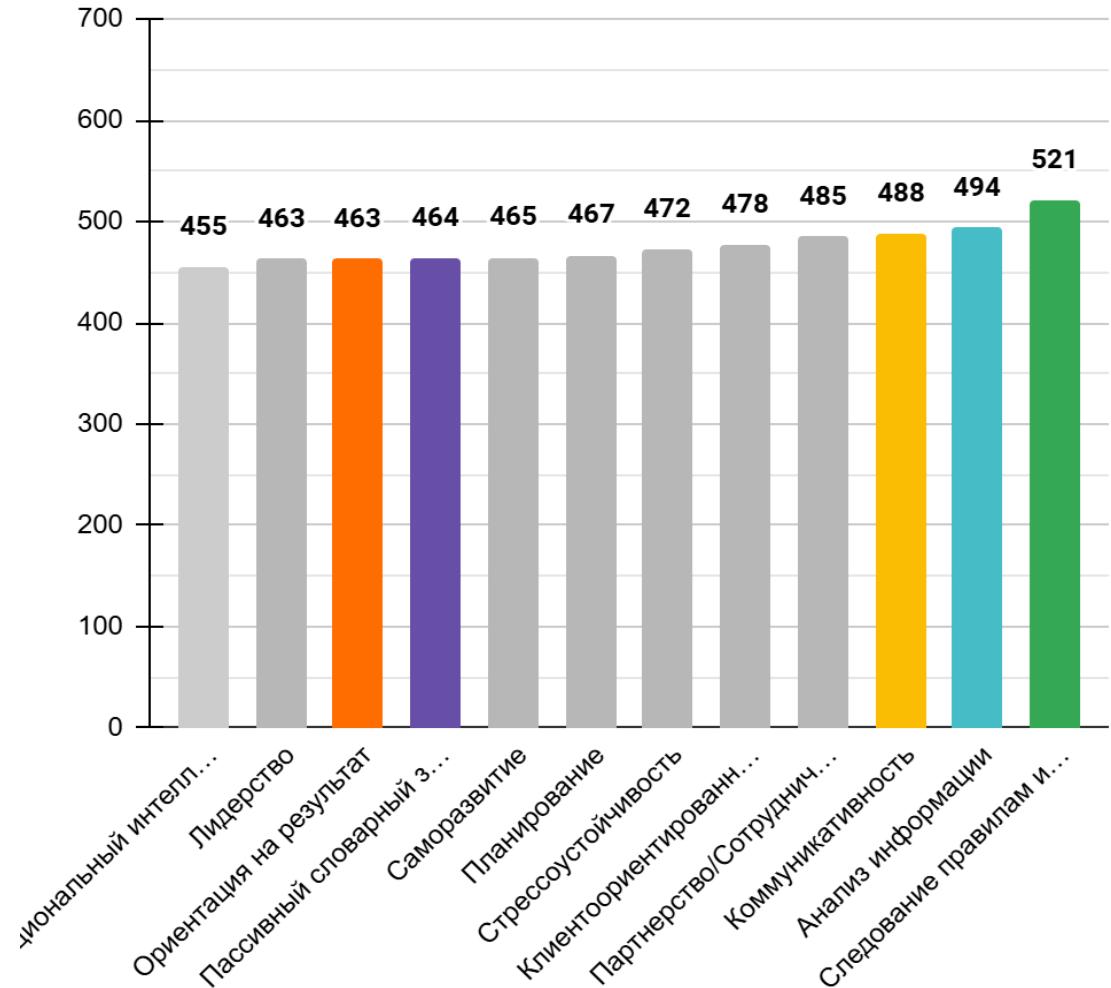
1. Развитие представлений студентов о карьерных возможностях в выбранной профессиональной сфере
2. Сопровождение студентов в процессе понимания карьерных намерений
3. Сопровождение процесса выбора студентами индивидуальных карьерных стратегий
4. Сопровождение пробных (квазипрофессиональных) тактов процесса карьерной самореализации студентов

## Критерии

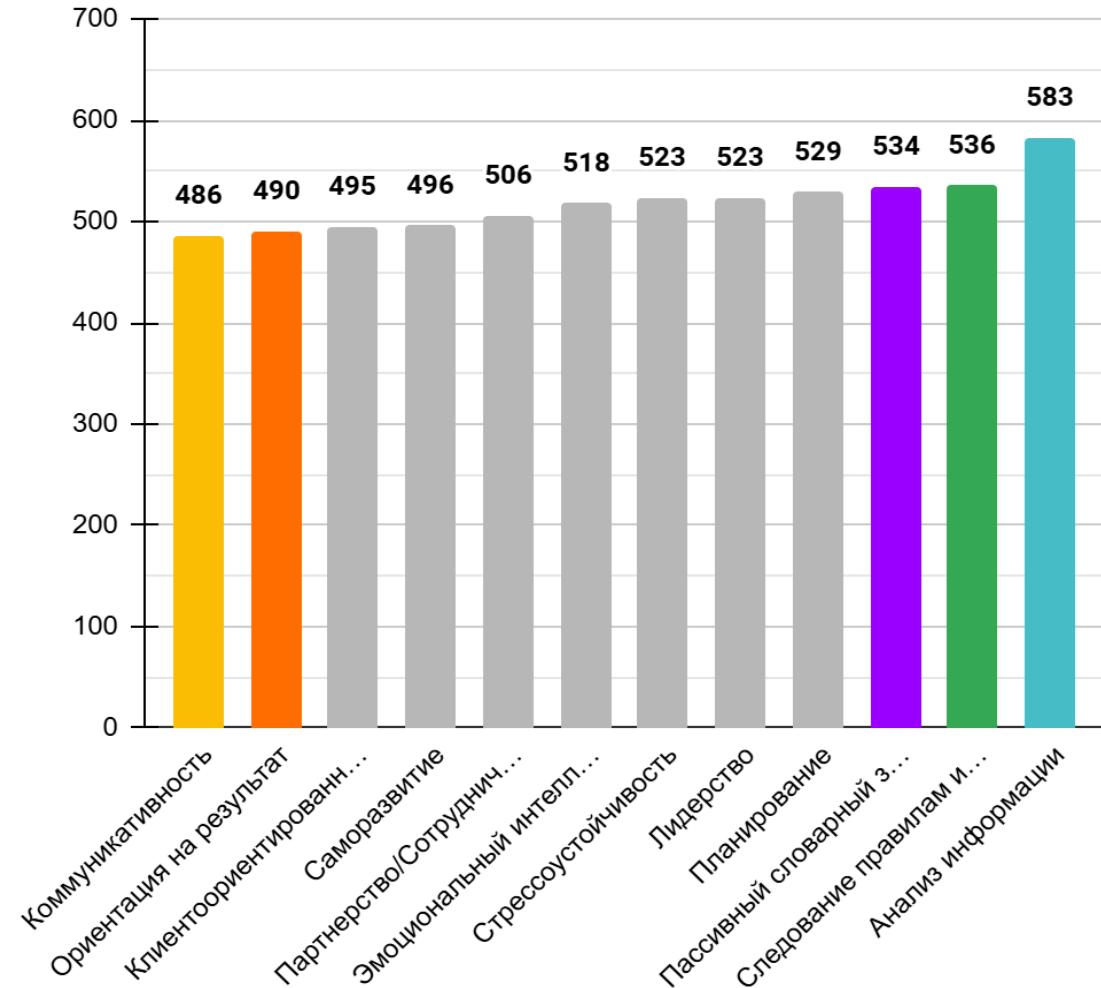
1. Сформированность представлений студентов о карьерных возможностях в выбранной ПС
2. Сформированность карьерных намерений студентов в выбранной ПС
3. Способность к выбору индивидуальной карьерной стратегии в выбранной ПС
4. Готовность к карьерной самореализации в выбранной ПС

# Результаты диагностики РСВ

Средние оценки по компетенциям. ХФ 1 курс 2024-25

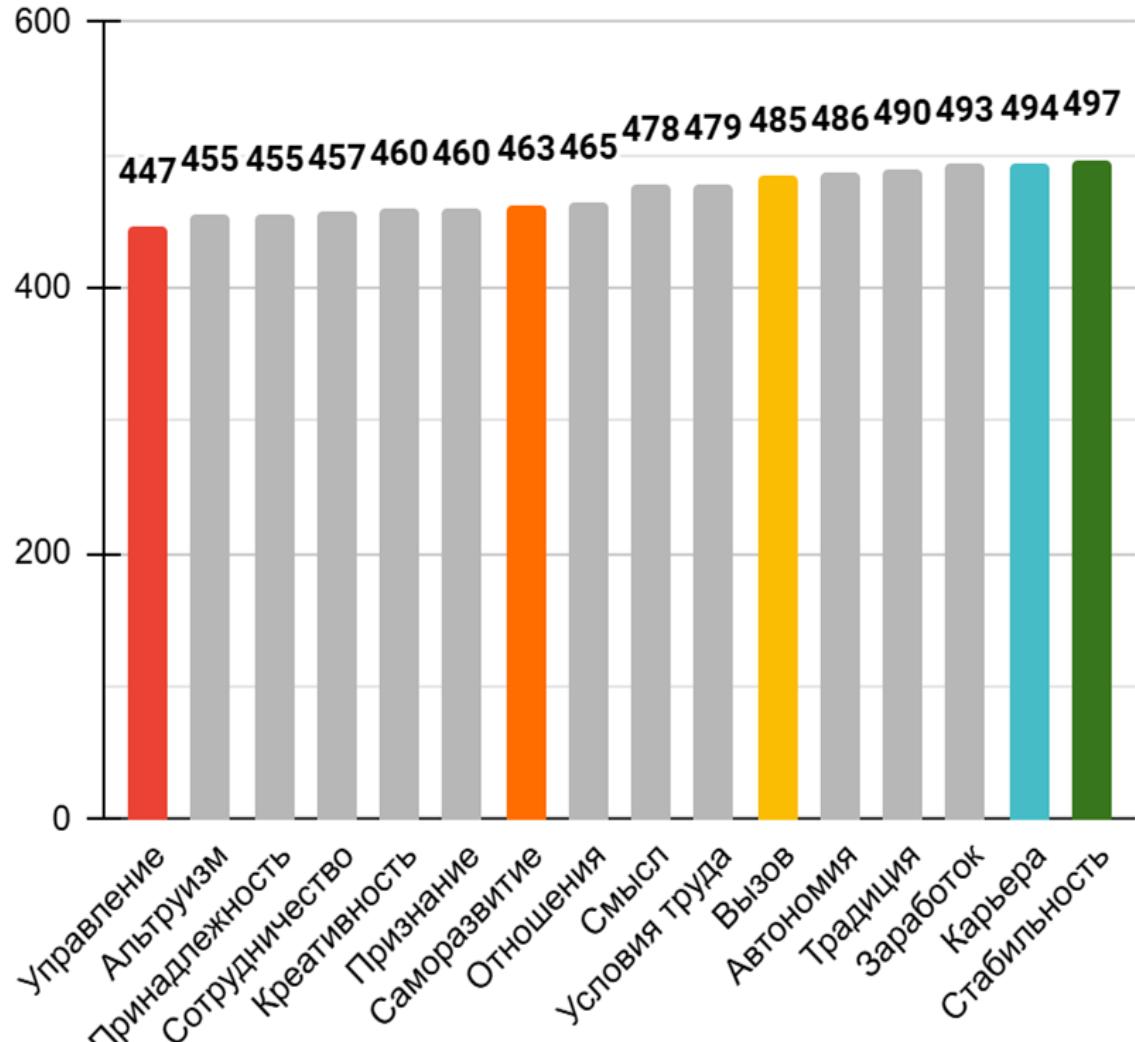


Средние оценки по компетенциям. ХФ Выпуск 2024-25

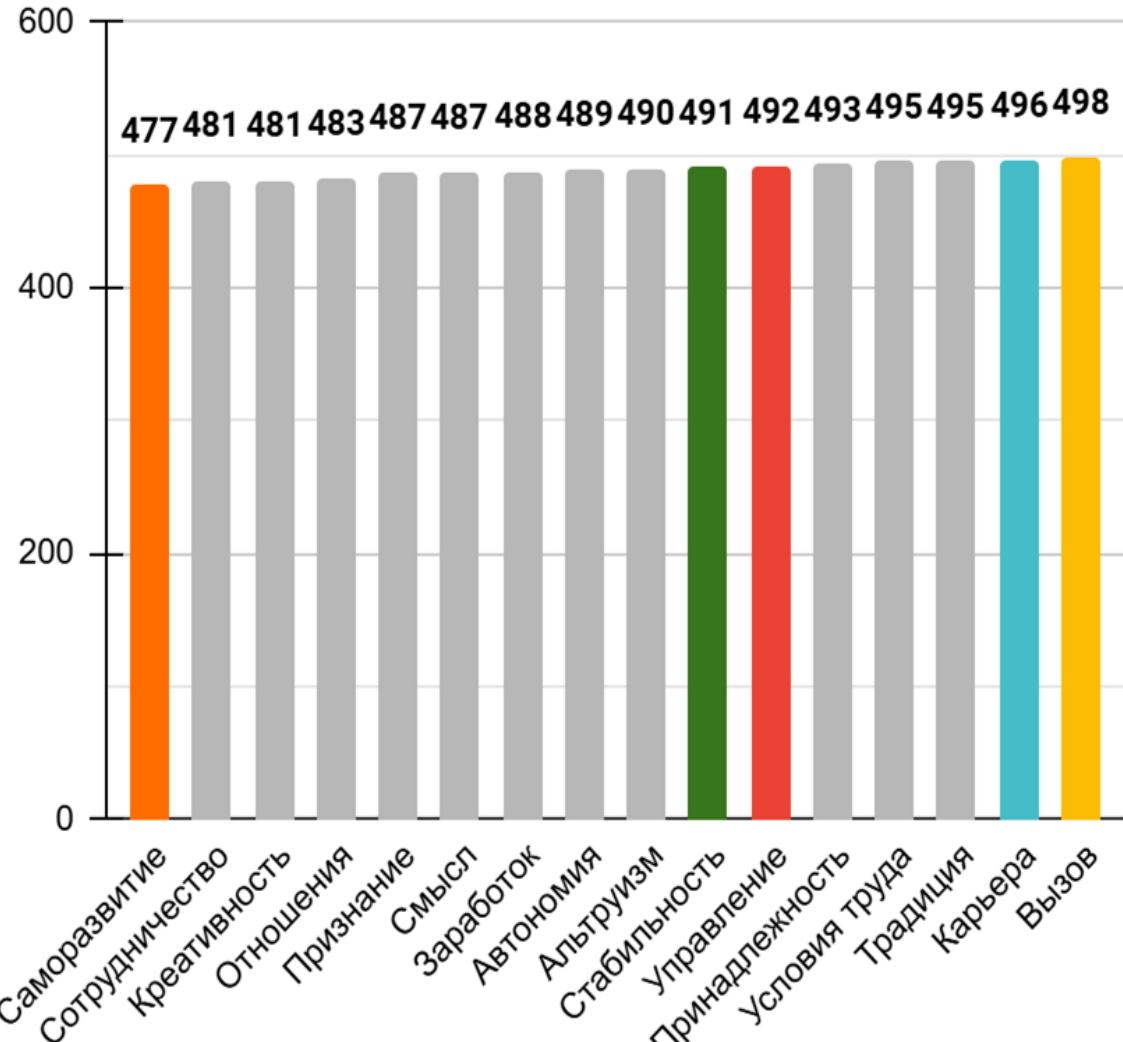


# Мотиваторы

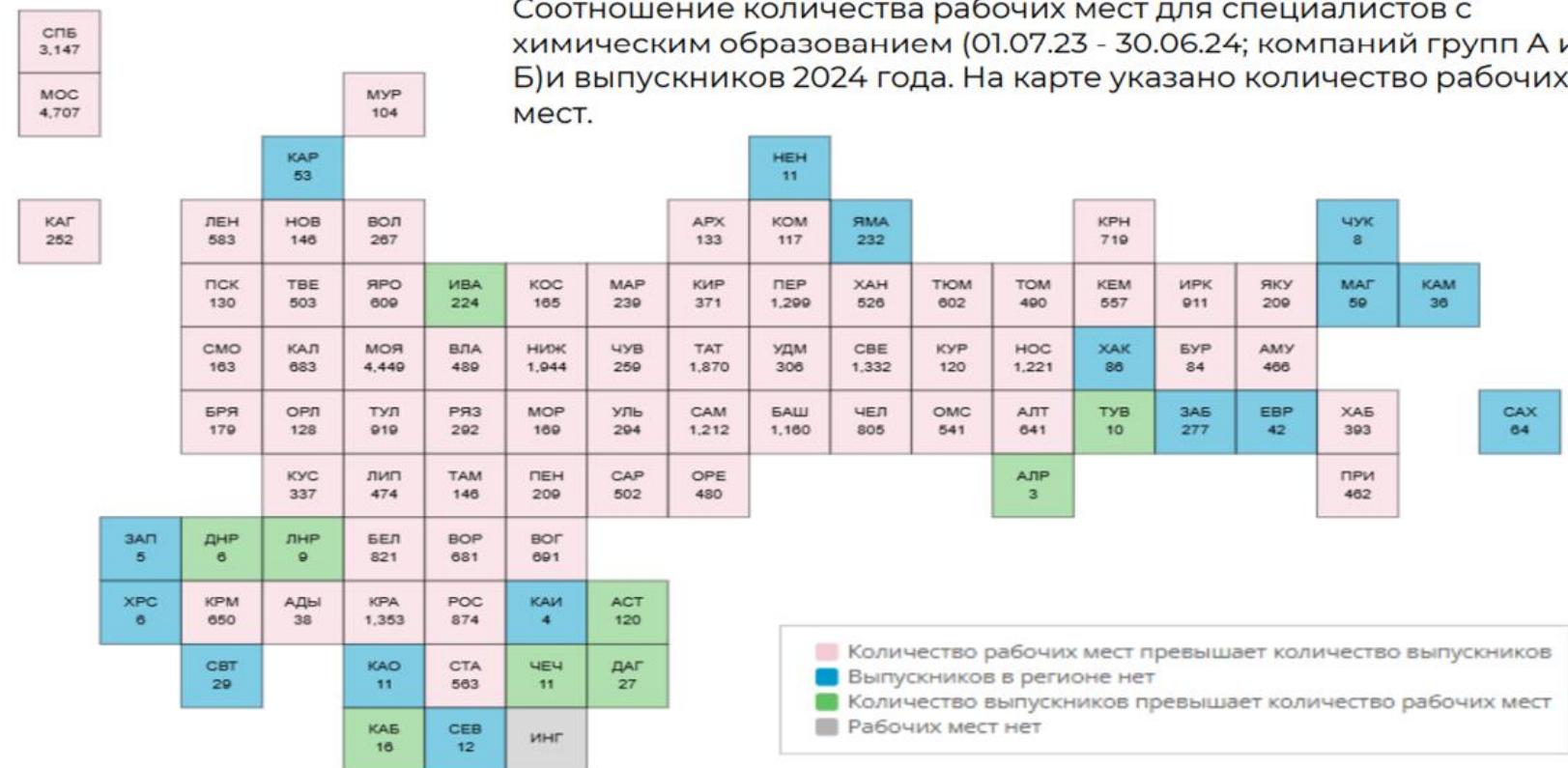
Мотиваторы. ХФ 1 курс 2025



Мотиваторы. ТГУ 1 курс 2025



# Структура занятости в химической отрасли



Поданным РосНавыка в РФ 126 764 вакансии, где требуется химическое образование

В 2024 году прирост химических вакансий (по сравнению с предыдущим годом) составил **больше 44%**

# Структура занятости в химической отрасли

Наличный образовательный ресурс позволяет закрывать текущие потребности отрасли. Для целей **создания 138 новых производств** по Национальному проекту потребуется дополнительно ~20 000 специалистов.

## Высшее образование

Доучиваемость — 70%

Набор — 25 тыс. чел., выпуск — 17 тыс. чел.

## Средне-профессиональное образование

Доучиваемость — 84%

Набор — 36,5 тыс. чел., выпуск — 30,5 тыс. чел.

## Задачи:

- Мотивировать студентов к завершению обучения, особенно в части ВО.
- Прямая интеграция предприятий с образованием (учебные центры на территории компаний, система непрерывной практики).
- **Обеспечить выпускникам прозрачный трек карьеры**

# Запрос промышленных партнёров ХФ к УК соискателей

## Для выпускника

Анализ информации  
Коммуникативность  
Саморазвитие  
Ориентация на результат  
Следование правилам

## В перспективе роста

Анализ информации  
Лидерство  
Саморазвитие  
Планирование  
Ориентация на результат

## У выпускников 23/24, 24-25 уч. года

Анализ информации  
Следование правилам  
Коммуникативность  
Ориентация на результат

OK

не OK

Ключевой разрыв в запросе отрасли  
и реальных компетенциях выпускников

# Изменение программы на факультете

## На I курсе

- курс тьюториалов, направленных на задачи I этапа **профессионализации**;
- курс тренингов на развитие **коммуникации** (вопросение, обратная связь, аргументация, установление контакта);
- групповые тьюториалы и индивидуальные консультации по результатам диагностики;
- приглашение в качестве наблюдателей на карьерные мероприятия

## На старших курсах

- карьерные мероприятия в новом формате;
- тренинги и мастер-классы для представления себя на рынке труда (упаковка опыта, представление УК, самопрезентация);
- групповые тьюториалы и индивидуальные консультации по результатам диагностики

# Юридический институт ТГУ

## **Специфика**

- Пилотная программа
- Изменение процесса профессионализации, начиная с I курса
- Запрос на получение данных об уровне развития УК и мотиваторов на всех курсах
- Гибкое отношение к данным, готовность вносить изменения в программу
- Понимание связи между уровнем развития УК и академической успеваемостью
- Включение форматов тьюторского сопровождения, обучение “своих” тьюторов

## **«Боли»**

- Академическая успеваемость
- Доучиваемость
- Узкие представления о карьерных возможностях и связи карьеры с академическими дисциплинами
- Как можно более раннее формирование представлений о выбранной отрасли права и требованиях на рабочем месте
- Смена отрасли выпускниками на “оттягивающие” позиции

# Изменения программы юридического института

## На I курсе

- перенос ознакомительной практики на I курс;
- тьюторское сопровождение практики (дневник, тьюториалы перед выходом в место практики и после);
- **соотнесение результатов диагностики с приоритетными карьерными траекториями;**
- групповые тьюториалы и индивидуальные консультации по результатам диагностики.

## На II-III курсе

- тренинги для развития УК;
- расширение форматов развивающих УК;
- групповые тьюториалы и индивидуальные консультации по результатам диагностики;
- включение ПП в образовательный процесс;
- **соотнесение результатов диагностики с приоритетными карьерными траекториями.**

Исследование эссе студентов с I курса по теме карьеры и профессионализации, анализ по параметрам уточнения и расширения представлений о предпочтениях, возможностях отрасли, соотнесения собственных возможностей и запроса рынка труда

# Результаты на факультетах

## Что есть

- в программы включены специальные форматы развития УК и поддержки профессионализации;
- диагностика УК проводится на всех курсах, показываем полезность представлений о себе у студентов;
- расширение представлений о карьерных траекториях;
- включение ППС факультетов в диалог о карьере и УК;
- новые форматы карьерных мероприятий;
- смена позиции ПП.

## Трудности и дефициты

- закрепление новой нормы и, как следствие, финансирование новых форматов;
- мотивация ППС к включению в новые форматы;
- избыточность тестирований и диагностик у студентов;
- специфические компетенции сотрудников университета для взаимодействия с ПП.

# Контакты для связи



@SERGMEDV\_TSK



[sergmedv.tomsk@gmail.com](mailto:sergmedv.tomsk@gmail.com)

+7 905 990 06 52