

Научная статья
УДК 378.14.015.62
<https://doi.org/10.24158/spp.2022.3.15>

Модели определения профессиональной готовности выпускников железнодорожных вузов в мировом образовательном пространстве (теоретический аспект)

Татьяна Евгеньевна Исаева

Ростовский государственный университет путей сообщения, Ростов-на-Дону, Россия,
isaeva.te@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-7338-9198>

Аннотация. Постоянно повышающиеся требования к работникам транспортной отрасли ставят перед российскими железнодорожными университетами задачу формирования профессиональной готовности выпускников, соответствующей мировым стандартам. В связи с недостаточной ясностью природы этого междисциплинарного феномена в научной литературе, в исследовании проведен теоретический анализ понятия «профессиональная готовность», ее структуры, а также сопоставление с «профессиональной компетентностью», которые позволили определить цели и задачи формирования этих интегративных качеств в образовательном процессе. Автором описаны три модели определения и оценивания профессиональной готовности, которые используются в разных странах мира, причем в основу создания этих моделей заложены не только национальные традиции обучения, но и сертификации дипломированных инженеров. На основе изучения подходов работодателей к выявлению наиболее востребованных качеств молодых работников сделан вывод о приоритете ключевых компетенций над профессиональными и об их значении в организации непрерывного саморазвития и повышения квалификации специалиста в течение всего периода его трудовой деятельности.

Ключевые слова: высшее образование, профессиональная готовность, профессиональная компетентность, ключевые компетенции, универсальные компетенции, профессиональные навыки, мягкие навыки, качества выпускника, командная работа, лидерство, творчество

Для цитирования: Исаева Т.Е. Модели определения профессиональной готовности выпускников железнодорожных вузов в мировом образовательном пространстве (теоретический аспект) // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 3. С. 99–106. <https://doi.org/10.24158/spp.2022.3.15>.

Original article

Models for identifying career readiness of railway university graduates in the world educational space (theoretical aspect)

Tatiana E. Isaeva

Rostov State Transport University, Rostov-on-Don, Russia,
isaeva.te@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-7338-9198>

Abstract. The ever-increasing requirements for transport industry employees set the task for Russian railway universities to form their graduates' career readiness that meets international standards. Due to the insufficient clarity of the nature of this interdisciplinary phenomenon in the scientific literature, the study carries out a theoretical analysis of the concept "career readiness", its structure and comparison with "professional competency", which made it possible to determine the goals and objectives for the formation of these integrative qualities in the educational process. The author describes three models for identification and evaluation of career readiness, which are used in different countries of the world, and the creation of these models is based not only on national vocational training traditions, but also on the certification of the professional engineers. Based on the study of the employers' approaches to identifying the most required young employees' qualities, a conclusion was made about the priority of key competencies over professional ones and their importance in organizing continuous self-development and professional development of a specialist throughout the entire period of their employment.

Keywords: higher education, career readiness, job competency, key competences, universal competences, professional skills, soft skills, graduates' qualities, teamwork, leadership, creativity

For citation: Isaeva, T.S. (2022) Models for identifying career readiness of Railway university graduates in the world educational space (theoretical aspect). *Society: Sociology, Psychology, Pedagogics.* (3), 99–106. Available from: [doi:10.24158/spp.2022.3.15](https://doi.org/10.24158/spp.2022.3.15) (In Russian).

Плотный график работы предприятий железнодорожной отрасли, интенсификация производства и конкуренция в транспортной сфере оказывают прямое влияние на подходы к найму новых сотрудников и определению их профессиональной готовности (далее – ПГ). Не менее высокие требования предъявляются и к выпускникам девяти крупных ведомственных государственных университетов ОАО «РЖД», которые обучаются по большому спектру профилей подготовки и специальностей: от чисто железнодорожных, инженерных до гуманитарных и экономических.

Одной из особенностей образовательного процесса в железнодорожных вузах является тесная связь факультетов на уровне производственных и научных контактов со структурами ОАО «РЖД» и его работниками, что во многом соответствует целям приказа Министерства науки и высшего образования № 1094 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования». В соответствии с этим документом в процедуре проведения государственной аккредитации образовательных учреждений должны произойти значительные изменения, в том числе особую значимость приобретают показатели по трудоустройству выпускников, которые теперь рассматриваются как один из основных критериев качества образования в университете.

В связи с этим снова актуализируется научный интерес к природе и структуре понятия «профессиональная готовность», которая рассматривается как особое целостное состояние личности, базирующееся на ее предрасположенности (способности, интерес, мотивация и др.) к определенному роду профессий и выступающее важным фактором быстрой адаптации к уникальным условиям профессиональной деятельности, а также матрицей дальнейшего профессионального развития (Луговая, Дмитриев, 2015; Даринская, 2008).

Однако, несмотря на то, что проблеме изучения ПГ было посвящено большое число исследований в области психологии, педагогики, социологии, до сих пор не существует общепринятого определения этого понятия, имеются значительные противоречия в восприятии его структуры между отечественными и зарубежными учеными. Кроме того, требует дополнительного изучения проблема определения структурных составляющих ПГ выпускников железнодорожных вузов и установление предпочтений работодателей при найме молодых сотрудников.

Цель первого этапа нашего исследования, т. е. изучения теории вопроса, – выявление существующих моделей определения ПГ выпускников железнодорожных вузов.

Задачи исследования:

- 1) провести научный анализ понятия «профессиональная готовность» в отечественной и иностранной научной литературе;
- 2) выявить и сопоставить модели определения ПГ новых сотрудников, работающих на предприятиях железнодорожной отрасли в ряде стран мира.

Наличие ПГ является одним из базовых условий успешной самостоятельной деятельности выпускника вуза, которое способствует его дальнейшему профессиональному росту и повышению квалификации.

Как показывает анализ научных источников, «профессиональная готовность», как и «готовность», относится к междисциплинарным понятиям. В психологических исследованиях «готовность» обычно рассматривается как сложно организованное структурное образование, создающееся на основе как осознанных, так и неосознанных установок к выполнению деятельности, которые подкрепляются постепенно расширяемым опытом решения возникающих в этом процессе задач, выбором моделей поведения, рефлексией и стремлением оптимизировать свои действия (Луговая, Дмитриев, 2015). В социологических трудах основной акцент при изучении ПГ делается на выявлении социально-экономических условий, которые могут повлиять на качество работы выпускника вуза (безработица, низкая оплата труда, вынужденная миграция и т. д.), и учете средовых факторов в ее становлении (Иванова, 2014). Объектом педагогических исследований, в свою очередь, становятся пути формирования ПГ как интегративного качества личности, обеспечивающего выпускникам вузов высокое качество труда и жизни в целом (Петрова, 2010).

В англоязычной научной литературе наиболее близкими терминами к понятию «профессиональная готовность» являются *job readiness* («готовность к работе») (Abulhassn, Roberts, 2021), *career readiness* («готовность к карьере») и *employability* («способность получить работу») (Succi, Canovi, 2020). Они рассматриваются как сложные, многогранные понятия, используемые для обозначения всего комплекса компетенций, которыми должен обладать выпускник университета для эффективной деятельности на рабочем месте и планирования своего профессионального развития в дальнейшем. При этом отмечается, что «готовность к карьере» воспринимается как некая новая «карьерная валюта», которая может обеспечить молодому специалисту конкурентоспособность на рынке труда.

В отличие от отечественных исследований, ПГ выпускников иностранных университетов обычно принято оценивать через призму надпрофессиональных / ключевых компетенций, «мягких навыков» или такой категории, как *employability skills* («навыки, обеспечивающие занятость»), которые включают в себя разные способности: организовывать командную работу, брать на себя функции лидера, проявлять творчество, инициативность и т. д. Другими словами, это комплекс качеств, которые с первого дня позволяют увидеть в молодом специалисте потенциального руководителя, способного справляться с любыми изменениями как в профессиональной сфере, так и в жизни в целом (Reedy et al., 2020; Griffiths, 2018).

Мы разделяем точку зрения А.В. Луговой, Е.В. Дмитриева и Л.А. Даринской, считающих, что ПГ – это одно из интегративных качеств развивающейся личности, предполагающее наличие у выпускника вуза совокупности профессиональных умений, социально-коммуникативных компетенций, личностных качеств и особого психологического состояния, которые в совокупности могут позволить ему комфортно адаптироваться в новом трудовом коллективе и справиться с возложенными задачами (Луговая, Дмитриев, 2015; Даринская, 2008: 343–344).

В последние годы в связи с переходом высшего образования на методологию компетентного подхода ПГ выпускников вузов все чаще связывается с формированием их компетентности в профессиональной сфере на основе приобретенного комплекса компетенций в ходе образовательного процесса. В работах ученых-психологов встречаются исследования природы ПГ, практически приравнивающие ее к профессиональной компетентности. При этом они ссылаются на классическое определение известного российского психолога В.А. Крутецкого, который предлагал рассматривать готовность как совокупность свойств личности, свидетельствующих о ее пригодности к деятельности: черты характера, способности и склонности к определенной деятельности, позитивное отношение к труду, а также необходимые знания, умения, навыки в соответствующей области (Крутецкий, 1972). Как видно, в этом определении готовность максимально приближена к компетентности в ее классических определениях (А.В. Хуторской, И.Я. Зимняя и др.).

В ряде современных исследований ПГ рассматривается как целостное состояние личности, которое выступает результатом процесса образования, направленного на упорядочение и согласованное функционирование компонентов личности профессионала на основе сформированности профессиональных компетенций, актуализации способностей и личностных качеств, что, в свою очередь, предполагает быструю адаптацию и высокие показатели эффективности / продуктивности профессиональной деятельности (Даринская, 2008: 343). Поэтому А.В. Луговая и Е.В. Дмитриев рассматривают профессиональную компетентность и ПГ в качестве двух взаимообуславливающих категорий, являющихся интегративными характеристиками личности (Луговая, Дмитриев, 2015).

Соглашаясь с тем, что ПГ и профессиональная компетентность как цель высшего образования являются взаимодополняющими понятиями, которые к тому же, будучи интегративными образованиями в структуре личности, оказывают влияние на формирование ее других компонентов, попытаемся решить вопрос: какое из этих качеств все-таки является целью подготовки специалиста высшей квалификации?

На основе изучения структурного состава ПГ и профессиональной компетентности, предложенного в трудах Ю.Г. Татур (Татур, 2004), А.В. Луговой и Е.В. Дмитриева (Луговая, Дмитриев, 2015), было проведено сравнение этих интегративных качеств личности по ряду категорий (таблица 1).

Таблица 1 – Сопоставление профессиональной готовности и профессиональной компетентности выпускника вуза

Категории сопоставления	Профессиональная готовность	Профессиональная компетентность
1	2	3
Место в структуре личности	Интегративные качества	
Цель формирования	Успешное выполнение деятельности, высокий уровень решения производственных задач	
Основные структурные компоненты	Сильно выраженный мотивационный компонент: осознанные и неосознанные установки, благоприятный психологический настрой на профессиональную деятельность, увлеченность. Теоретический компонент: наличие знаний, умений. Практический компонент: наличие моделей вероятного поведения. Личностный компонент: совокупность черт характера	Универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, формируемые на основе информации, знаний и практического опыта

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Субъекты оценивания	В процессе обучения – преподаватели; после начала трудовой деятельности – работодатели (руководители)	В процессе обучения преподавателями оцениваются отдельные компоненты (компетенции); только работодатели могут оценить сформированность компетентности
Пути и способы формирования	Образовательный процесс, изучение теоретических вопросов, получение опыта в ходе производственной практики и др.	
Степень наличия к моменту окончания вуза	Уровень сформированности поддается измерению на основе разнообразных фондов оценочных средств, разработанных в вузе	Наличествует определенный опыт, определяются отдельные компетенции, однако об обладании компетентностью говорить рано
Связь с получаемой профессиональной подготовкой	Преимущественная ориентация на определенную профессию	Несколько абстрагированный характер: при формировании определенных профессиональных компетенций закладывается способность гибко реагировать на любые изменения, в том числе и перемену профессии

Несмотря на схожесть по многим критериям, как видно из таблицы, между этими качествами существуют и различия. Основное различие состоит в том, что ПГ проявляется уже в ходе образовательного процесса, и о ее сформированности у выпускников можно судить по их увлеченности занятиями, стремлению изучить дополнительные темы, приобрести практический опыт и т. д. Следовательно, профессиональная готовность – это некое состояние выпускника вуза «до начала» профессиональной деятельности, строящееся на его психическом, личностном, мотивационном отношении к будущей профессии, которое активизирует его мыслительные процессы, черты характера, знания, усвоенные модели поведения для оптимального выполнения производственных функций.

В свою очередь, профессиональная компетентность – это именно тот феномен, который является целью образовательного процесса, но это качество начинает проявлять себя после окончания обучающимися университета, и об уровне его сформированности можно судить спустя какое-то время после начала их самостоятельной профессиональной деятельности.

Не менее важным, по нашему мнению, является тот момент, что компетентность, сформировавшись как интегральное качество, в будущем не будет ограничиваться узкопрофессиональными задачами, а заложит предпосылки для дальнейшего развития личности, причем даже в других профессиональных областях (Исаева, 2011).

Весьма значимым является наблюдение ряда исследователей (Л.А. Даринская (Даринская, 2008: 343–345), А.В. Луговая и Е.В. Дмитриев (Луговая, Дмитриев, 2015)) о том, что при изучении природы ПГ в психолого-педагогической литературе выделяются два подхода: деятельностный / функциональный и личностный. Именно этими подходами, в большинстве случаев без осознания методологической базы вопроса, руководствуются потенциальные работодатели при оценке ПГ молодых сотрудников – недавних выпускников университета. Некоторые из них обращают больше внимания на то, владеет ли работник приемами и технологиями, необходимыми для решения конкретной задачи; других же больше интересует наличие у молодых сотрудников комплекса личностных качеств, которые позволят им максимально быстро адаптироваться в новых условиях. Можно предположить, что как раз эти различия в подходах объясняют достаточно большой разброс в выборе критериев оценки молодых специалистов со стороны работодателей, который был получен в ходе масштабного исследования среди работодателей в России и Великобритании (Бондаренко, Лысова, 2016). В опросе, проведенном в 2015 г., приняли участие руководители российских и британских компаний из шести отраслей промышленности, в том числе и транспортной. По совокупности ответов представителей обеих стран работодателей в наибольшей степени интересуют личностные качества выпускников (критерий 1), специализированные знания (критерий 4) и способности к работе в определенной области (критерий 5). Отсутствие ответа британских руководителей по критерию 6 «Компьютерная, IT грамотность» объясняется, скорее всего, тем, что современный специалист просто немыслим без этих качеств. Однако в отличие от России в Великобритании намного выше ценят прилежание, сообразительность, трудолюбие (опять же личностные качества), которые отражаются в «высокой успеваемости» (критерий 7), и общую культуру и фундаментальные знания через критерий «Грамматические и математические знания» (критерий 9).



Рисунок 1 – Критерии оценки работодателями выпускников университетов (в процентах от числа всех опрошенных компаний) (Бондаренко, Лысова, 2016)

В процессе исследования мы изучили содержание учебных программ, предлагаемых университетами мира, в том числе специализированными железнодорожными вузами России, Китая, Германии, Литвы (Инженерное образование, 2016) и выделили три модели определения и оценки профессиональной готовности выпускников. Естественно, даже внутри каждой модели возможны различия ввиду специфики национальных систем высшего технического образования и присвоения инженерных классификаций. Далее представим описание этих моделей в обобщенном виде.

Модель 1. Интегрированная подготовка в железнодорожном университете и на национальной железной дороге (Россия, Китай). Образовательный процесс в университетах ориентирован на формирование комплекса профессиональных, общепрофессиональных и универсальных компетенций, которые в основном соответствуют корпоративным компетенциям предприятий железнодорожной отрасли. К примеру, при разработке учебных программ в российских железнодорожных университетах принимаются во внимание компетенции, зафиксированные в ФГОС, профессиональные стандарты и модель корпоративных компетенций, разработанная ОАО «РЖД» для всех категорий работников. Получение выпускником диплома о высшем образовании с квалификацией «Инженер» является свидетельством достижения базового уровня профессиональной готовности. После трудоустройства на предприятия ОАО «РЖД» оценка уровня развития корпоративных компетенций производится регулярно с помощью теста «Бизнес-профиль РЖД»: первый раз в течение одного месяца с даты присвоения статуса молодого специалиста, а затем в течение трех лет до окончания срока нахождения в этом статусе. Причем уровень сформированности компетенций определяется как непосредственно руководителем, так и самим молодым специалистом.

Модель 2. Последовательная подготовка по специализированным программам в университете со сдачей сертификационного экзамена на статус дипломированного инженера (Германия). После завершения обучения по железнодорожным программам (бакалавриат, в основном 6 семестров) в одном из 10 университетов, входящих в альянс TU 9, выпускники сдают экзамен на получение профессиональной квалификации, после чего могут начать профессиональную деятельность или продолжить обучение в магистратуре. Причем компетенции, которыми должны овладеть выпускники, определены Федеральной инженерной палатой (Bundesingenieurkammer) в соответствии с требованиями немецких квалификационных рамок в области непрерывного образования, разработанных на основе европейских стандартов обеспечения транспарентности и мобильности трудовых ресурсов (Инженерное образование, 2016: 140–160).

Модель 3. Многоэтапная подготовка на основе базового технического образования в различных предприятиях с целью получения специализации, которая может дать право на сертификацию. Модель прослеживается в практике профессиональной подготовки специалистов в большинстве стран мира, в которых отсутствуют специализированные железнодорожные вузы. Получив базовое техническое образование и степень бакалавра в любом университете,

выпускник трудоустраивается на предприятие, где в процессе прохождения ряда модулей (от 3 до 6 длительностью 12–13 недель каждый), предполагающих практическую деятельность, освоение теории и сдачу квалификационных экзаменов, он может быть сертифицирован на инженерную должность (Isaeva et al., 2016).

Визуально различия между этими тремя моделями показаны на рисунке 2.

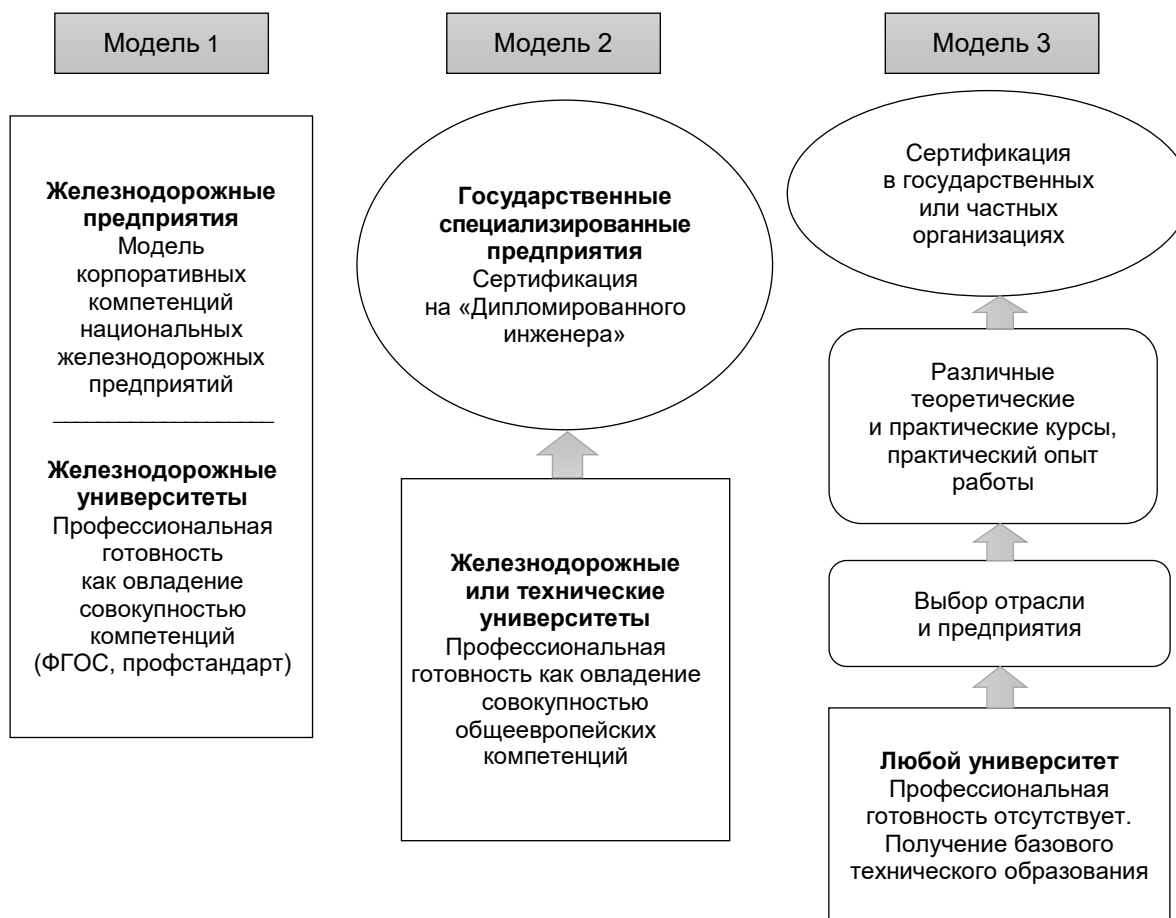


Рисунок 2 – Модели определения и оценки профессиональной готовности выпускников для железнодорожной отрасли в разных странах

Таким образом, анализ научных публикаций по проблеме определения ПГ выпускников железнодорожных вузов к самостоятельной трудовой деятельности показывает, что эта задача имеет глобальный характер, причем основным методологическим решением ее является компетентностный подход, прочно занявший в последние годы лидирующее положение практически во всех национальных системах высшего образования. Предприятия железнодорожной отрасли выбирают различные пути для адекватного и эффективного определения наиболее востребованных компетенций для всех категорий работников, о чем свидетельствует существование нескольких моделей определения ПГ. И как бы неожиданно это не звучало, но такими компетенциями повсеместно становятся ключевые / надпрофессиональные / универсальные компетенции, которые не только позволяют молодому специалисту гибко реагировать на изменения социально-экономического плана, но и способствуют организации его непрерывного саморазвития и повышению профессиональной квалификации в течение всей жизни.

Список источников:

- Бондаренко Н. В., Лысова Т. С. Модели поиска, критерии найма, оценка профессиональных качеств и навыков выпускников основных профессиональных образовательных программ: мнение работодателей // Мониторинг экономики образования. ВШЭ. 2016. № 1 (27).
- Даринская Л.А. Формирование готовности выпускника вуза к профессиональной деятельности (теоретический аспект) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. 2008. № 4. С. 341–345.
- Иванова Т.Н. К вопросу о готовности выпускников вузов к профессиональной деятельности // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2014. № 4. С. 60–63.

Инженерное образование и системы подготовки выпускников технических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в ведущих странах мира : моногр. / под ред. проф. Т.Е. Исаевой; Ростов. гос. ун-т путей сообщения. Ростов н/Д, 2016. 244 с.

Исаева Т.Е. Приоритетность задач по формированию общих компетенций по отношению к профессиональным // Преподаватель высшей школы в XXI веке : труды 9-ой Междунар. науч.-практ. интернет-конференции / отв. ред. Т.Е. Исаева. Ростов-на-Дону : Ростов. гос. ун-т путей сообщения, 2011. С. 58–65.

Крутецкий В.А. Основы педагогической психологии. М., 1972. 255 с.

Луговая А.В., Дмитриев Е.В. Профессиональная готовность и профессиональная компетентность выпускников вузов ФСИН России // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 3.

Петрова С.Н. Педагогическая технология формирования готовности к профессиональной деятельности у студентов технических вузов // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2010. № 6 (64). С. 59–62.

Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. 2004. № 3. С. 21–26.

Abulhassn A., Roberts E.P.L. Exploring the Impact of an NSERC CREATE Program on Job Readiness Among Science and Engineering Graduate Students and Postdoctoral Fellows // *Education for Chemical Engineers*. 2021. Vol. 36. Pp. 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.ece.2021.06.002>

Evaluation Procedures of the University Graduates' Readiness for Railway Professional Activities in the English-Speaking Countries / T.E. Isaeva [et al.] // *Indian Journal of Science and Technology*. 2016. Vol. 9, issue 31. <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i31/88593>.

Improving Employability Skills Through Non-Placement Work-Integrated Learning in Chemical and Food Engineering: A Case Study / A.K. Reedy [et al.] // *Education for Chemical Engineers*. 2020. Vol. 33. Pp. 91–101. <https://doi.org/10.1016/j.ece.2020.09.002>.

Succi Ch., Canovi M. Soft Skills to Enhance Graduate Employability: Comparing Students and Employers' Perceptions // *Studies in Higher Education*. 2020. Vol. 45, issue 9. Pp. 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>.

Transitioning Student Identity and Sense of Place: Future Possibilities for Assessment and Development of Student Employability Skills / D.A. Griffiths [et al.] // *Studies in Higher Education*. 2018. Vol. 43, issue 5. Pp. 891–913. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1439719>.

References:

Abulhassn, A. & Roberts, E.P.L. (2021) Exploring the Impact of an NSERC CREATE Program on Job Readiness Among Science and Engineering Graduate Students and Postdoctoral Fellows. *Education for Chemical Engineers*. 36, 176–189. Available from: [doi:10.1016/j.ece.2021.06.002](https://doi.org/10.1016/j.ece.2021.06.002).

Bondarenko, N.V. & Lysova, T.S. (2016) Modeli poiska, kriterii najma, ocenka professional'nyh kachestv i navykov vypusnikov osnovnyh professional'nyh obrazovatel'nyh programm: mnenie rabotodatelej [Search models, recruitment criteria, assessment of professional qualities and skills of graduates of the main professional educational programs: the opinion of employers]. *Monitoring ekonomiki obrazovaniya* [Monitoring the Economics of Education]. (1). (In Russian).

Darinskaya, L.A. (2008) Formation of Readiness of a Higher School Graduate to Professional Work. *Vestnik of St. Petersburg State University. Series 12. Psychology, Sociology Pedagogy*. (4), 341–345. (In Russian).

Griffiths, D.A., Inman, M., Rojas, H. & Williams, K. (2018) Transitioning Student Identity and Sense of Place: Future Possibilities for Assessment and Development of Student Employability Skills. *Studies in Higher Education*. 43 (5), 891–913. Available from: [doi:10.1080/03075079.2018.1439719](https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1439719).

Isaeva, T.E., Bessarabova, O.N., Savchenko, I.V., Shefieva, E.S. & Goryunova E.R. (2016) Evaluation Procedures of the University Graduates' Readiness for Railway Professional Activities in the English-Speaking Countries. *Indian Journal of Science and Technology*. 9 (31). Available from: [doi:10.17485/ijst/2016/v9i31/88593](https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i31/88593).

Isaeva, T.E. (ed.) (2016) *Inzhenernoe obrazovanie i sistemy podgotovki vypusnikov tehnikeskikh vuzov k osushhestvleniju professional'noj dejatel'nosti v vedushih stranah mira* [Engineering education and vocational systems of training of the technical universities graduates for professional activities in the leading countries of the world]: monograph. Rostov-on-Don, Rostov State Transport University. (In Russian).

Isaeva, T.E. (2011) Prioritetnost' zadach po formirovaniyu obshhih kompetencij po otnosheniju k professional'nym [Priority of tasks for the formation of general competences in relation to professional ones]. In: Isaeva, T.E. (ed.) *Prepodavatel' vysshej shkoly v XXI veke* [Teacher of a Higher School in the 21st Century]. Rostov-on-Don, Rostov State Transport University. p. 58–65. (In Russian).

Ivanova, T.N. (2014) To the Question about the Readiness of Graduates for Professional Work. *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*. (4), 60–63. (In Russian).

Kruteckij, V.A. (1972) *Osnovy pedagogicheskoy psihologii* [The Bases of Pedagogical Psychology]. Moscow, Prosveshhenie. (In Russian).

Lugovaya, A.V. & Dmitriev, E.V. (2015) Professional Readiness and Professional Competency of Russian FSIN Universities Graduates. *Modern Problems of Science and Education*. (3). (In Russian).

Petrova, S.N. (2010) Pedagogical Technology of the Formation of Readiness for Professional Work for Students of Technical Universities. *Uchenye zapiski universiteta im. P.F. Lesgafta*. (6), 59–62. (In Russian).

Reedy, A.K., Farias, M.L.G., Reyes, L.H. & Pradilla, D. (2020) Improving Employability Skills Through Non-Placement Work-Integrated Learning in Chemical and Food Engineering: A Case Study. *Education for Chemical Engineers*. 33, 91–101. Available from: [doi:10.1016/j.ece.2020.09.002](https://doi.org/10.1016/j.ece.2020.09.002).

Succi, Ch. & Canovi, M. (2020) Soft Skills to Enhance Graduate Employability: Comparing Students and Employers' Perceptions. *Studies in Higher Education*. 45 (9), 1834–1847. Available from: [doi:10.1080/03075079.2019.1585420](https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420).

Tatur, Yu.G. (2004) Kompetentnost' v strukture modeli kachestva podgotovki specialista [Competence in the structure of the quality model of specialist training]. *Vysshee obrazovanie segodnja* [Higher Education Today]. (3), 21–26. (In Russian).

Информация об авторе

Т.Е. Исаева – доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой иностранных языков Ростовского государственного университета путей сообщения, Ростов-на-Дону, Россия.

https://www.elibrary.ru/author_items.asp?authorid=332522.

Information about the author

T.E. Isaeva – D.Phil in Education Science, Professor, Head of Foreign Languages Department,
Rostov State Transport University, Rostov-on-Don, Russia.
https://www.elibrary.ru/author_items.asp?authorid=332522

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 30.12.2021;
Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 31.01.2022;
Принята к публикации / Accepted for publication 29.03.2022.