

Овсянникова Елена Александровна

Ovsyannikova Elena Aleksandrovna

Государственное бюджетное образовательное учреждение

средняя общеобразовательная школа №128

school №1286

учитель / the teacher

E-Mail: ovs89@yandex.ru

Тенденции модернизации процесса подготовки кадров в сфере образования (интерпретация социологических данных и статистики)

The trend of modernization in the training process in the field of education
(sociological interpretation of data and statistics)

Аннотация: В статье рассматриваются существующие в системе образования подходы к процессу подготовки кадров на основании анализа соответствующих социологических и статистических данных. Приводятся выводы о целесообразности проведения государственной политики в области высшего образования, направленной на вовлеченность работодателей в процесс подготовки специалиста. В том числе представлены основные рекомендации для студентов и начинающих специалистов по повышению уровня профессиональной компетенции.

The Abstract: The article considers the approaches in the education system to the process of the staff training based on the analysis of the relevant sociological data. There are conclusions about the usefulness of the state policy in the field of higher education, which is aimed at employers' involvement in the process of the staff training. The article includes the key recommendations to the students and beginning professionals to raise the level of professional competence.

Ключевые слова: Квалификация, компетенции, профессиональная ориентация, экономическая эффективность, рационализация знаний.

Keywords: Career guidance, competences, qualifications, economic efficiency, rationalization of knowledge.

Развитие образования в современном мире является необходимым процессом, так как культура под воздействием модернизационных процессов требует существенного пересмотра традиционных образовательных парадигм, которые сегодня оказываются уже несостоятельными в смысле обеспечения развития любого цивилизованного общества. Нужно принять тот факт, что в современных условиях в высшем образовании должны учитываться потребности глобальной экономики. Это связано с тем, что успех сегодняшних выпускников – завтрашних специалистов – будет зависеть от того, насколько способными они окажутся в предвидении изменений, и насколько быстро они смогут адаптироваться к ним.

Именно поэтому процесс подготовки кадров как одна из основных задач системы образования должен рассматриваться отдельно. Подготовка кадров должна быть систематическим и двухсторонним процессом, постоянной работой всех включенных в него субъектов. Именно субъектно – объектный подход в рассмотрении данной проблемы выводит на идеи комплексности, которые с разной степенью продуктивности наполняют область образования и профессиональной занятости страны.

Как правило, «теоретические» специалисты менее востребованы на рынке труда, чем

их коллеги с уже наработанным практическим опытом. Однако наверняка найдется тот, кто возразит, что студенту вуза будет сложно совмещать учебу с работой без ущерба для одной из сторон: или студент будет добросовестно учиться, снижая производительность труда, или отдавая предпочтение работе, рискует ухудшить показатели в учебе.

Стоит отметить, что для молодого человека выбор места и направления работы напрямую связан с выбором места и профиля обучения. Но здесь существует также некоторый порочный круг. Как правило, выпускник школы при выборе дальнейшего учебного заведения руководствуется тем, что с данным образованием он сможет найти достойную работу. Или его родители хотели бы видеть своего ребенка специалистом в этой области. В процессе учебы естественным образом делается упор на профильные дисциплины, для того, чтобы по окончании учащийся смог стать профессиональным специалистом. В том числе учебными программами предусмотрены практические часы подготовки – чтобы специалист не был только «теоретиком».

Очевидно, что данные социологических опросов не могут в полной мере являться парадигмой, но их можно рассматривать в качестве экспертных оценок по данному вопросу.

Образовательный портал «Всевед», на проходившей Международной Выставке «Образование и Карьера XXI», проводил независимое анкетирование будущих абитуриентов с целью выяснить, каковы настроения, требования, ожидания и опасения, будущих студентов относительно выбора высшего учебного заведения.

Из 648 опрошенных, 52% составляют учащиеся 16-17 лет, 35% -14-15 лет, остальные 13% - от 18 лет и старше. Для подавляющего большинства опрошенных (53%) понятие «Высшее качественное образование» означает, прежде всего, получение базы знаний, гарантирующих трудоустройство по окончании вуза. Далее следует, наличие в ВУЗе преподавателей, имеющих практический опыт работы по преподаваемой специальности (25%), большое количество преподавателей, имеющих ученую степень (14%), небольшое количество студентов в группах (6%), другие причины (2%) [5].

К окончанию вуза у студента должен быть определенный «багаж» знаний, навыков, умений, которые предъявляются специалисту его области. Однако иногда на этом для молодого квалифицированного профессионального специалиста все и заканчивается. Причин тому может быть несколько. Первое – должность или уровень зарплаты не отвечает его требованиям в данной компании. Второе – невозможность трудоустройства по полученному профилю образования. И третье, наверно, самое сложное и, к сожалению, распространенное, нежелание самого человека работать по профилю образования.

Введение понятия образовательных компетенций в нормативную и практическую составляющую образования, по мнению специалистов, исследователей, позволяет решать проблему, типичную для российского образования, когда учащиеся хорошо владея необходимыми теоретическими знаниями, испытывают значительные трудности в деятельности, требующей использования этих знаний для решения конкретных профессиональных задач или проблемных ситуаций. Образовательная компетенция предполагает усвоение студентами не отделённых друг от друга знаний и умений, а овладение комплексной процедурой, в которой для каждого выделенного направления присутствует соответствующая совокупность образовательных компонентов, имеющих личностно – деятельностный характер.

Наличие профессионального образования в современном обществе больше является неотъемлемым элементом личностного статуса. Приведенные в таблице 1 статистические показатели об уровне образования граждан, составленные на основе переписи населения, это подтверждают [2, с. 10].

Таблица 1

Уровень образования населения в возрасте 15 лет и старше (в расчете на 1000 человек населения соответствующей возрастной группы) (по данным переписи населения)						
Имеют образование	Все население		Мужчины		Женщины	
	1989	2002	1989	2002	1989	2002
<i>профессиональное</i>						
высшее (включая послевузовское)	113	160	117	156	110	163
неполное высшее	17	31	17	31	17	31
среднее	192	271	166	250	214	289
начальное	130	127	177	157	90	101
<i>общее</i>						
среднее (полное)	179	175	198	187	163	166
основное	175	138	179	141	172	135
начальное	129	77	119	61	137	90
Не имеют начального общего образования	65	10	27	5	97	14

Сравнительный анализ данных свидетельствует о росте численности населения с профессиональным образованием разного уровня: за 13 лет существенно увеличилось количество лиц с высшим и средним профессиональным образованием. При этом количество лиц со средним (полным) общим образованием осталось примерно таким же, в то время как численность граждан с основным и начальным общим образованием значительно сократилось. Данный показатель позволяет предположить, что установленные законодательством требования об обязательном среднем образовании были успешно реализовано в указанный период.

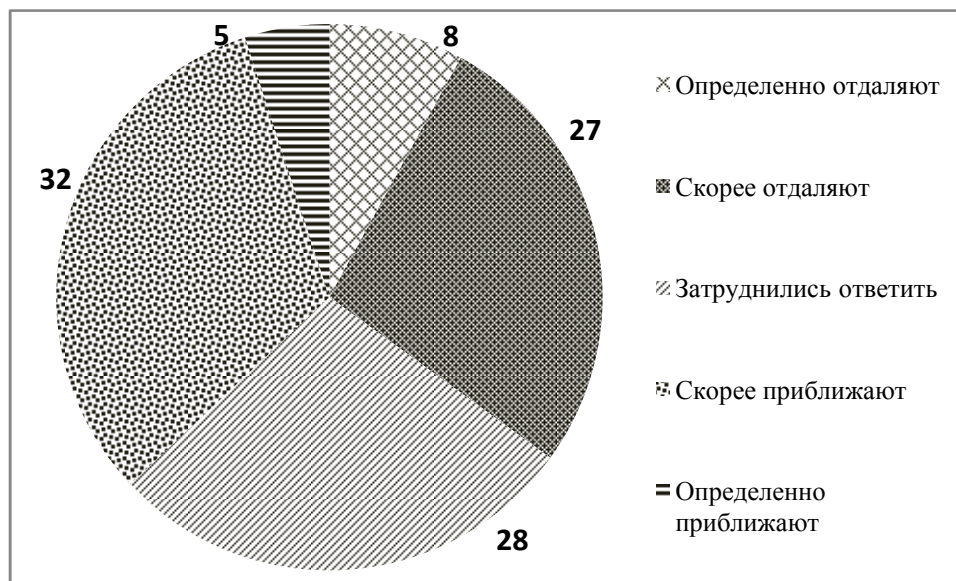
Однако наличие документа об образовании не гарантирует успеха при трудоустройстве. Принять на работу молодого специалиста без опыта работы – своего рода брать «кота в мешке», потому, что даже при наличии профильного образования, человека необходимо ввести в курс дела, подготовить и обучить под необходимую задачу. Как правило, у работодателя нет желания и времени этим заниматься, поэтому ему проще подобрать другую кандидатуру. Для получения опыта работы необходимо устроиться на работу, для устройства на работу необходим опыт – с учетом данных противоречий молодые люди вынуждены встраиваться во взрослую жизнь.

Самым предпочтительным вариантом является, когда профиль работы и полученного образования совпадают. С одной стороны, это означает, что человек вовремя и верно сделал свой выбор. С другой стороны, значит, что государство правильно вложило средства и обеспечило поддержку.

В диаграмме 1 приведены результаты опроса, касающегося непосредственно мер правительства, осуществляемых в области образования, не дают однозначного ответа на вопрос об их эффективности (Диаграмма 1) [2, с. 71].

Диаграмма 1

Как Вы считаете, меры, которые предпринимает правительство, приближают или отдаляют систему образования от той модели, которая, по Вашему мнению, необходима для России?



Двух основных противоположных ответов придерживается примерно равное количество населения (около 30%). Такое же количество лиц затруднилось ответить на вопрос. Если рассматривать неопределенный ответ как относительное несогласие с проводимыми мерами, то получится, что практически более половины населения считает меры образовательной политики неэффективными.

Если обратиться к юридической стороне вопроса, то согласно законодательству при расчете контрольных цифр приема имеет значение демографическая ситуация в стране, приоритетные направления модернизации и технологического развития экономики, определенные в послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12 ноября 2009 года и другие факторы [3].

Таким образом, выпускники высших учебных заведений должны гарантировать государству соотношение количества требуемых специалистов количеству затраченных средств на их подготовку. Рынок труда нуждается в постоянном притоке квалифицированных специалистов.

Распространены случаи, когда работодатели готовы взять на работу молодого способного человека, но препятствием является отсутствие диплома о высшем образовании. Некоторые студенты только поэтому и поступают в вуз, чтобы получить необходимую «корочку».

Как правило, схема трудоустройства молодого человека происходит следующим образом. Учащийся приобретает первичные знания и навыки в общеобразовательном учреждении – школе, потом в профессиональном образовательном учреждении – среднем (колледже) или высшем (вуз) и после этого устраивается на работу. Конечно, трудоустройство возможно и в процессе учебы, но по факту он все равно проходит все указанные этапы.

Таким образом, можно представить основных субъектов, отвечающих за подготовку кадров: Школа → Колледж/ВУЗ → Работодатель.

Очевидно, что каждый из них не сможет по отдельности выполнить всю задачу по

подготовке квалифицированного специалиста и работника, но каждый на своем этапе может внести свой посильный вклад.

Существуют нормативы и требования, что должен знать выпускник школы, университета по окончании учебного заведения. Это минимальный набор навыков, которыми человек должен обладать на определенном этапе. Естественно, что первые знания человек приобретает в школе, когда должны быть заложены основы для его будущего развития. Однако самое важное, что должен человек вынести из всего процесса обучения, и чем раньше, тем лучше, что учиться ему придется самому и постоянно.

В таблице 2 представлены данные, сколько составляет средняя продолжительность обучения в течение всей жизни в разных странах [2, с. 14].

Таблица 2

Средняя ожидаемая продолжительность обучения в течение предстоящей жизни для детей в возрасте 5 лет: 2009*	
Страна	Число лет
Россия**	16,4
Великобритания	16,6
Германия***	17,6
Италия	17,1
Корея	17,2
США	17,3
Франция	16,6
Швеция	19,8

* По зарубежным странам за 2008 г.

** Оценка Института статистических исследований и экономики знаний ГУ ВШЭ

*** Исключая послевузовское профессиональное образование

Средняя продолжительность обучения для российских граждан составляет примерно столько же, сколько и в зарубежных странах. Однако в ряде стран этот показатель выше на год-два или даже на четыре-пять лет. Стоит отметить, что в ряде европейских стран, например, Франции, США, система образования выстроена определенным образом, при котором уровень образования имеет прямое значение при трудоустройстве. Специалист, окончивший конкретную ступень образования, может претендовать на должность, соответствующую только уровню его квалификации. При этом в России зачастую это не является препятствием при трудоустройстве не по профилю образования.

В целом, говоря о модернизации системы высшего образования в России, можно отметить повышение роли самостоятельной работы вне образовательного учреждения, роли самообразования. Каждый самостоятельно принимает решение о продолжении своего обучения – для выгодного трудоустройства, для возможности получения высокого заработка. Именно поэтому самообразование и, главное, самоконтроль играют первоочередную роль.

Поэтому так важно, чтобы у человека было как можно больше возможностей попробовать себя в разных областях деятельности. К примеру, многие девочки в детстве мечтают быть актрисами, потому что им хочется быть такими же известными и популярными, но в более старшем возрасте эту профессию выбирают те, кто уже знает, что эта работа так же, как и любая другая, требует много сил и умений. Возможно, если бы они раньше могли

познакомиться с «обратной» стороной профессии, то впоследствии раньше сделали бы правильный выбор.

Профессиональное самоопределение – это процесс формирования отношения личности к себе как субъекту будущей профессиональной деятельности, что в перспективе поможет человеку адаптироваться к жизни в быстро меняющихся социально-экономических условиях.

Сегодня достаточно мало организаций, в том числе общественных, которые готовы предоставить молодежи своего рода практические площадки, где бы ребята могли реализовать себя, попробовать свои силы и способности. Если в советской системе подобная возможность предоставлялась через пионерскую организацию, Дворцы научно-технического и другого творчества, через общественную деятельность, то сейчас общественные объединения больше ориентированы на ребят постарше, на студентов.

Эффективная профессиональная команда состоит из квалифицированных специалистов, умеющих решать поставленные задачи, и возглавляемая руководителем, грамотно осуществляющим организационно – управленческую функцию и не мешающим им в решении задач. Однако не стоит забывать, что воспитание кадров и их профессиональная подготовка – систематический процесс, который не заканчивается трудоустройством на работу. В жизни необходимо не только высшее образование в любом его виде, а постоянное образование, повышение своего образовательного уровня. Это нужно не только для предъявления бумажек работодателю, а нужно самому человеку, хотя уровень заработной платы тоже напрямую от этого зависит.

В настоящее время в информационно – технологическом мире высшее образование становится личным капиталом, который должен находить применение на рынке труда. Определилась главная проблема опережающего образования, которая означает, что уровень образования участников воспроизводства должен опережать уровень развития самого воспроизводства. Не образование должно обеспечивать воспроизводство, а наоборот – само воспроизводство должно догонять уровень развития образования его участников. Отсюда возникает необходимость обеспечения единства теоретической, технологической и практической подготовки [1, с. 68-78].

Совершенствовать – это означает делать лучше, совершеннее, а совершенствоваться – делаться самому лучше, совершеннее, повышать своё знание и мастерство. Профессиональный рост понимается как постоянное совершенствование теоретических знаний и практических умений в своем деле или должности. Очень часто слова «профессиональный рост» и «карьерный рост» используют как синонимы, но это не совсем верно. Если посмотреть на данные понятия в трехмерной системе координат, мы увидим, что «профессиональный рост» и «карьерный рост» движутся в разных плоскостях. Карьерный рост – это расширение полномочий и ответственности специалиста, движение вверх, переход с одного уровня управления на другой. Профессиональный рост осуществляется в горизонтальной плоскости. Профессиональное развитие можно выстраивать «вглубь», в узкой специализации. Погружение в узконаправленную деятельность позволяет становиться единственным и неповторимым профессионалом в данном направлении.

Начало реализации модернизационных процессов в сфере образования показывает, что в настоящее время сложилась острая нехватка квалифицированных управленцев, что не позволит обеспечить реализацию модернизационных процессов и эффективное освоение ресурсов, направляемых на эти цели, для получения высокого качества услуг, предоставляемых населению.

Модернизация системы образования является необходимым условием формирования инновационной экономики. Поэтому при реализации данного процесса необходимо

ориентироваться на стратегическую цель государственной политики в области образования, которая заключается в повышении доступности качественного образования, соответствующего требованиям модернизированной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Новиков А.М. Российское образование в новой эпохе: Парадоксы наследия, векторы развития. М.; Эгвес, 2000.
2. Образование в цифрах: 2010: кр. стат. сб. – М.: Государственный университет – Высшая школа экономики, 2010. – 80с.
3. Справка к заседанию коллегии Минобрнауки России по вопросу «О планировании объемов подготовки специалистов и научных работников (контрольные цифры приема граждан)»
4. http://www.hrmonitor.ru/index.php?pname=news&news_id=4866
5. <http://www.Vseved.ru>

Рецензент: Гасанов Басир Камильевич, профессор, доктор исторических наук, Российский государственный социальный университет. Рецензия написана в октябре 2012 года.