

СЛЫШАТЬ ВРЕМЯ – ТРАНСЛЯЦИЯ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Слушать нужно всех, но слышать
только время

Н. Макиавелли

Система образования, как правило, организует свои ресурсы в соответствии с той ролью, которая отведена человеческому ресурсу в экономике и социальном устройстве страны. Передовые экономики, включая основной потенциал этого ресурса – интеллектуальный, формируют конкурентные преимущества своих продуктов. С этим связан рост интеллектуальной составляющей в цене продукта инновационных отраслей экономики. В таком качестве человеческий ресурс может быть эффективным только при условии специально организованной подготовки и постоянной его актуализации.

В настоящее время актуальны вопросы о том, в какой степени система образования открыта для рынка труда и насколько между бизнесом, в широком смысле этого слова, и образовательными ресурсами существуют механизмы взаимовлияния и взаимоориентации. В связи с этим необходимо поразмышлять над тем, умеем ли мы в принципе «слышать время» и организовывать образовательные ресурсы таким образом, чтобы образовательные результаты были адекватны этому времени. Неумение «услышать время» неминуемо обрекает образовательную систему на принципиальную замкнутость, обращенность внутрь себя. Напомним, что система образования изначально не имеет своей цели – она обслуживает цели других общественных систем. Поэтому если данные цели не навязаны образовательной системе извне, она начинает «заниматься собой» и исчерпывает свое истинное предназначение.

В этом смысле система образования обречена на реформы. Однако процесс влияния реформ на человека чрезвычайно сложен. Думается, в силу двух объективных причин. Во-первых, люди с трудом преодолевают в себе те природные ограничения, которые в них заложены, даже если они уже не соответствуют новым реалиям их жизни. Во-вторых, человеку нелегко отказываться от тех качеств, которые обеспечивают ему успех сегодня, поскольку он, заблуждаясь, полагает, что именно эти качества станут основой его успеха завтра.

Можно говорить о некоем временном параметре, управляющем устройством и содержанием образования, ориентированного на внешние вызовы. Он задается отношением характерных периодов жизни актуального знания и технологий (T_1) и средней продолжительности профессиональной жизни поколения (T_2): $y = T_1/T_2$. Когда T_1 существенно превышает T_2 , мы можем справедливо говорить о своеобразном квазистационарном режиме

жизни общества. Один раз полученное образование дает возможность пользоваться им на протяжении всей профессиональной жизни поколения. В противном случае в течение профессиональной жизни поколения знания и технологии многократно обновляются. Актуальность человеческого потенциала в этом случае требует иной образовательной парадигмы.

Значение $y = 1$ является границей между двумя качественно различными образовательными парадигмами. Мы вошли в эпоху, когда $y < 1$; особенности ее состоят в растущем темпе смены технологий, знаний, условий деятельности и культурных образцов на протяжении профессиональной жизни поколения. Параметр задает на оси времени критические точки смены образовательных формаций, что позволяет устанавливать приоритет знаниевых и деятельностных результатов образования, формируя конкурентное поле, с одной стороны, и отбирая адекватные образовательные технологии – с другой. Эффективная деятельность в столь нестационарных условиях требует специальных способов подготовки как нового поколения, так и имеющегося персонала. В этих условиях знаниевая парадигма образования становится неэффективной, знания из целей образования переходят в разряд средств, а в качестве целей выступают деятельности, составляющие адаптационный и квалификационный потенциалы, – также парадигма компетентностно-ориентированного образования [1]. Образовательные ресурсы организуются таким образом, чтобы они могли позволить человеку менять квалификации по мере возникающих потребностей. Если знание, производственные технологии и виды деятельности непрерывно обновляются в пределах профессиональной жизни, то это означает, что какие-то привычные атрибуты, управленческие схемы, сетевые модели и технологии должны уйти и смениться новыми.

Именно появлением ценностей, приоритетов, обеспечивающих конкурентоспособность товаров, услуг и рабочей силы, объясняется тот факт, что в системе образования впервые наметились задачи, сформулированные не образовательными структурами и возникшие не внутри образовательного сообщества, а поставленные миром труда.

Для поддержания актуальности кадрового ресурса с помощью системы образования потребуется:

- 1) «слышать» рынки труда;
- 2) превращать услышанное в образовательные результаты на всех уровнях организации образовательных ресурсов;
- 3) формировать образовательные программы для получения этих результатов;
- 4) делать все это вовремя, пока актуальны новые результаты.

Анализ показывает, что система образования плохо воспринимает сигналы рынка труда, как и вообще обращенные к ней внешние вызовы. Причин здесь несколько:

- организационное устройство позволяет системе образования «жить» в автономном режиме, она не несет ответственности за региональное развитие и вообще за конечный результат;
- государственные критерии и показатели оценки ее деятельности не

связаны с социально-экономическими изменениями на всех уровнях;

- отсутствуют эффективные инструменты и инфраструктура профессионального взаимодействия сферы труда и образования.

Продуктивная коммуникация между рынками труда и образования невозможна без профессионального посредника, который умеет запросы работодателя превращать в заказ системе образования, формировать учебную практику необходимого содержания, организовывать процедуры сертификации квалификаций, изучать кадровые потребности рынка и предложить способы их удовлетворения. Этот перечень задач, решение которых лежит в сфере совместных интересов, можно продолжить. Важно только, что он может быть эффективно решен структурой, профессионально обслуживающей интересы сферы образования, общества и производства.

Возможно, пришло время четко разделить два вида деятельности, требующие разной, но равной квалификации:

- конвертировать сигналы рынка труда сегодняшнего и завтрашнего, квалификационные требования производственных технологий в образовательные результаты и программы подготовки;

- реализовывать эти программы при подготовке кадрового ресурса.

Анализ практики группы университетов в формировании образовательных программ по прямому заказу работодателя для подготовки кадров во вводимой новой производственной технологии показывает, что все составляющие этой деятельности оказываются принципиально новыми для персонала, к выполнению которых он не располагает адекватными средствами. Как результат – образовательные программы, даже короткие, имеют академическое устройство, предметоцентристскую организацию, ориентированную на знаниевые результаты, малопригодные для подготовки к деятельности в области вводимой технологии. К сожалению, зачастую оказывается, что обе стороны – и работодатель, и образование в лице университетов – не слышат друг друга. Университет имеет свой опыт академической организации предметных программ и не готов «услышать» запрос на обучение новым деятельности. Это проблема не только и не столько уровня образовательной организации, сколько принципиальной постановки вопроса – продуктивной коммуникации рынков труда и образования.

Сюда же примыкает проблема конкурентоспособного кадрового ресурса, формирования конкурентных преимуществ средствами образования. Значимость образования в повышении конкурентоспособности личности подчеркивал французский мыслитель, один из классиков постмодернистской философии Жан Франсуа Лиотар: «Знание не будет больше передаваться *en bloc* (с фр. – «как единое целое») один раз и на всю жизнь, скорее оно будет сервироваться, как стол в ресторане, в соответствии с меню. Причем будет рассчитано на уже зрелых людей, которые имеют работу или хотели бы работать, и целью его будет совершенствование их умений и повышение их шансов на продвижение по службе». Основные факторы, влияющие на конкурентоспособность человеческих ресурсов, поскольку в их формировании

и развитии принимают участие государство, работники, работодатели, сгруппированы по субъектам рынка труда. Со стороны государства – нормативно-правовая база и политика в области образования, создание ресурсов непрерывного образования; со стороны работодателя – создание условий конкурентной среды, непрерывное обучение и переподготовка персонала, со стороны работников – осознанное формирование конкурентных преимуществ. Влияние совокупного образовательного фактора наиболее значимо в формировании и развитии конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Понятно, что формирование качеств, обеспечивающих конкурентные преимущества, требует постоянного анализа поля конкуренции, видов деятельности для их формирования. Умение увидеть это поле конкуренции, задать его основные характеристики и превратить их в образовательные результаты, обеспечивающие конкурентные преимущества на этом поле, составляют целенаправленную работу профессионального посредника по формированию конкурентоспособности кадрового ресурса. Мы снова возвращаемся к проблеме взаимодействия рынков труда и образования. Конструктивное разрешение ее – единственный путь к выведению системы образования из изоляции, ее профессиональной ориентации на внешние вызовы.

Опыт развитых экономик демонстрирует целенаправленную подготовку граждан к условиям эффективной профессиональной деятельности, конкурентоспособности со школьной скамьи. Все международные сравнительные исследования ориентированы на оценку уровня конкурентоспособности. Их условия и результаты могли бы быть использованы при разработке отечественных стратегий.

Особый интерес на этапе окончания обязательного образования представляют уже не приобретенные знания и умения, а то, насколько они могут быть применены и полезны учащимся в будущем, насколько обучение в школе подготовило их к самостоятельному учению, к самостоятельному добыванию необходимой информации, и шире – к успешной адаптации в современном обществе. Оценка этих результатов образования и составляет предмет международного исследования PISA. Мы традиционно далеки от первой десятки в этих рейтингах, потому что не задаем своими стандартами и образовательными программами целенаправленное формирование этих ресурсов личности, несмотря на то, что именно владение ими составляет потенциал конкурентоспособности.

Еще один шаг в формировании конкурентоспособного человеческого потенциала страны связан с периодическим заявлением основных качеств, обеспечивающих потенциал адаптации к условиям реальной жизнедеятельности.

В Великобритании в 1998 г. под давлением работодателей был принят список ключевых профессиональных компетенций как общих для всех профессий и специальностей показателей готовности человека к профессиональной деятельности. Этому факту предшествовали многочисленные дискуссии, обсуждения концепции и перечня ключевых компетенций, которыми должны обладать все субъекты на рынке труда для дальнейшего

развития экономики [2]. В 2000 г. правительство настояло, чтобы во всех образовательных курсах были ссылки на ключевые компетенции.

Подобная практика введена в Евросоюзе, а также в США и ряде других стран с развитой экономикой. Перечень ключевых компетенций с периодичностью 5–7 лет корректируется в соответствии со сменой ведущих промышленных технологий, появлением новых культурных образцов. Это

позволяет гражданам осознанно формировать свои ресурсы успеха, осваивая те программы, которые определяют актуальные компетенции. Государство имеет кадровый ресурс, обладающий адаптационными возможностями в условиях смены технологий, производств, видов деятельности, а образовательные учреждения получают четкие цели – заявленные государством образовательные результаты, позволяющие выстраивать приоритеты в своей деятельности. Так формируется национальная система подготовки населения к прогнозируемым условиям жизни и деятельности. Она задает новые конъюнктурные результаты, позволяющие подготовить новое поколение к встрече с реальностью.

Смысл образования состоит в том, что создает адаптационный потенциал человека, позволяющий комфортно чувствовать себя при смене условий жизни и деятельности. Однако содержание адаптационного потенциала в значительной мере зависит от того, в каком отношении к рассмотренному параметру мы находимся. В этом смысле знание параметра важно, чтобы осуществить адекватную оптимизацию ресурсов системы образования. Прогнозирование социальных и экономических стратегий и формирование содержания адаптационного потенциала, адекватного им, представляет собою самостоятельную и в высшей степени профессиональную задачу. Именно она должна предшествовать и служить основанием смены образовательных стандартов и программ, структуры сети учреждений отрасли, управления ею, квалификационных характеристик профессий и специальностей, государственных программ и заказов кадрового обеспечения экономики, основанием построения жизненных стратегий граждан. Решение этой задачи требует создания собственной инфраструктуры, специально подготовленных кадров. Такая инфраструктура и обеспечивает профессиональную трансляцию системе образования внешних вызовов и сигналов трудовых рынков.

Анализ высокоорганизованных производств отечественной экономики и зарубежный опыт показывают, что составляющими адаптационного потенциала сегодня являются:

- владение инвариантным ресурсом деятельности (базовыми ресурсами – работа с информацией, продуктивные коммуникации, включение собственного потенциала);
- профессиональная и социальная мобильность;
- конструктивность мышления;
- умение видеть общую систему и результат деятельности с каждого производственного места;
- умение находить свое место в стратегиях и программах деятельности. Насколько точно, адекватно превращены социальные и экономические

стратегии в результаты образования, настолько эти стратегии будут поддержаны человеческим ресурсом. Именно это положение, с нашей точки зрения, должно лечь в основу образовательных стандартов, поскольку

стандарт – это декларация государством тех образовательных результатов, которые дадут возможность через определенный промежуток времени (10–15 лет) произвести те социальные и экономические изменения, на которые государство ориентируется.

Данные добродетели не являются постоянными, они меняются вместе со структурой рынков, темпами развития науки и экономики. Важно, что на каждом этапе общественного развития их декларация позволяет ориентировать систему образования на подготовку нового поколения к эффективной деятельности и корректировать деятельность старшего поколения.

Образовательные ресурсы, включая содержание образования, необходимо планировать не с начала, а с конца, с заявленного результата. Это возлагает особую ответственность на этап формирования образовательных результатов. Необходимо в первую очередь понять, для каких задач мы готовим новое поколение, а потом думать о том, какими ресурсами мы это сделаем. К сожалению, приходится констатировать, что мы все еще продолжаем готовить завтрашнее поколение к жизни во вчерашней стране, не умея оперативно ориентировать его на проблемы и условия даже ближайшего будущего. В то же время сверстники этого поколения готовятся жить в условиях формирования и функционирования инновационной экономики и высокого уровня конкуренции.

Неумение формировать образовательные ресурсы «под заказ» времени (или конкретного работодателя) становится катастрофическим – система образования не обеспечивает человеческим ресурсом требуемого качества экономику и общество, сдерживая развитие последних. Наконец, существенно ограничивается личный ресурс граждан – ресурс успеха.

Задача системы образования – обслуживание целей других институтов, что требует непрерывного отслеживания стратегий этих институтов и обеспечения адекватных образовательных результатов на всех уровнях образования. Затем следует разработка образовательных технологий, обеспечивающих получение заявленных результатов, подготовка собственных кадров и др. Природа этой системы такова, что только задание обслуживаемых целей является единственным способом трансляции ей внешних вызовов. Но как только теряются цели, система образования лишается внешних связей, становится замкнутой. Еще раз подчеркнем, что для подобной организации необходимо создание специальной инфраструктуры, обеспечивающей профессиональную трансляцию целей, достижение которых требует участия образовательных ресурсов. В адаптации их к новым задачам и состоит развитие ресурсов, которое мы с трепетным ведомственным патриотизмом пытаемся превратить в процесс самостоятельной ценности.

Проблема ориентации образовательных ресурсов на внешние запросы не нова, но ее разрешение попытались найти в действующих структурах отрасли, поручив ее образовательным учреждениям. Это оказалось неэффективным, поскольку задача требует профессионального обеспечения, финан-

совой поддержки и не свойственна деятельности учебных заведений. Обсуждаемая структура профессионального посредника должна выступить как часть инфраструктуры регионального рынка труда. Уровень государственных и мировых стратегий и рекомендаций по адаптации к ним образовательных ресурсов потребует собственного независимого экспертно-аналитического органа. Возможно, такая структурная реорганизация позволит транслировать системе образования «зов времени» на понятном ей языке. Останется только лишить ее иллюзии самодостаточности. Но это уже задача управления отраслью.

Список литературы

1. Голуб Г.Б. Парадигма актуального образования / Г.Б. Голуб, Е.Я. Коган, В.А. Прудникова // Вопросы образования. – 2007. № 2. – С. 20–43.
2. O'Donnell D. New Perspectives on Skill, Learning and Training: a Viewpoint / D. O'Donnell, TN. Garavan // Journal of European Industrial Training. – 1997. – Vol. 21, № 4. – P. 131–137.
3. Schoonover S.C. Implementing Competencies: A Best Practices Approach / S.C. Schoonover. – London : Schoonover Co, 1998.