

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Радикальные изменения, происходящие сегодня в экономике нашей страны, диктуют новые требования к уровню и содержанию подготовки выпускников системы профессионального образования. Качество образования должно объективно соответствовать требованиям работодателей. Запрос работодателей таков: выпускник обязан владеть знаниями и умениями по специальности, уметь работать в коллективе, ориентироваться на рынке труда, быть готовым связывать свою карьеру с продолжением образования, меняя профиль своей деятельности в зависимости от изменения в стратегии развития предприятия.

Все изменения в системе, как общего, так и профессионального образования до последнего времени были связаны с предложениями в области совершенствования технологий и методик обучения, однако сегодня назрела очевидная необходимость соотносить и увязать развитие образования с аспектами всего социально-экономического развития страны, демографическими процессами, приоритетами территориального и отраслевого развития государства. Современная модель модернизации российского образования, отраженная в приоритетном национальном проекте «Образование», ориентирована на решение задач инновационного развития нашего общества и является механизмом, который должен изменить не только суть образования, но и существующие подходы к его получению.

В то же время, одним из наиболее обсуждаемых вопросов современного профессионального образования является идея продолжения образования человека на протяжении всей его жизни, которая, выполняя ряд сложных идеологических функций, наполняет содержанием, как саму стратегию развития современного образования, так и происходящие в нем перемены.

В Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. отмечается, что государство должно обеспечивать равный доступ к получению качественного образования всем членам общества независимо от априори разнящихся условий: социальный статус, регион проживания, состояния здоровья и т. п.

Что нужно современному человеку для того, чтобы чувствовать себя комфортно в новых социально-экономических условиях жизни? Какую роль должно играть обучение и каким оно должно быть, чтобы подготовить человека к полноценной жизни и труду?

В книге «Школа для XXI века. Приоритеты реформирования образования» американский педагог Филлип С. Шлехти, ссылаясь на опрос многих бизнесменов, работодателей и функционеров, подчеркивает, что на вопрос: «Что вы хотите от обучения?» получал, как правило, один и тот же ответ: «Нам нужны люди, которые умеют учиться самостоятельно». По убеждению Ф.С. Шлехти, те учащиеся, которые успешно освоят стандартные программы обучения, научатся применять свои знания в знакомой ситуации, получат дипломы, но не будут уметь самостоятельно работать с информацией и приобретать новые знания, не смогут рассчитывать на успех в своей профессиональной деятельности.

Поэтому, человек, который будет жить и трудиться в третьем тысячелетии, в постиндустриальном обществе, должен обладать определенными качествами личности, в частности: гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях; уметь увидеть возникающие в реальном мире трудности и искать пути их рационального преодоления; быть способным генерировать новые идеи и формулировать аргументированные способы их осуществления; быть коммуникабельным; самостоятельно трудиться над развитием собственной нравственности, интеллекта и культурного уровня.

В еще совсем недавнем прошлом работник, поступая на работу, помимо трудового соглашения заключал с работодателем подобие психологического союза, суть которого состояла в том, что ему гарантировалась долгосрочная занятость при условии нормальной работы и соблюдения правил. Каждый специалист занимал на предприятии свою узкую профессиональную нишу. Это было выгодно и работнику, и работодателю. Первому — потому, что так проще: делаешь то, что хорошо умеешь, и не надо тратить энергию на освоение новых сфер деятельности. Второму — потому, что узкая специализация привязывала работника к предприятию, делала его более управляемым. Этот традиционный психологический контракт, обеспечивал работника занятостью от выпуска из училища и до пенсии, делал из него надежно и предсказуемого члена производственного коллектива.

Изменения, вызванные глобализацией, ростом конкуренции, постоянно ускоряющимся техническим прогрессом, разрушительно действуют на традиционный психологический договор работника со своим работодателем. Последнему становится все сложнее выполнять свои моральные обязательства по сохранению рабочих мест ввиду того, что трудовые навыки, носителями которых выступают узкие специалисты, все чаще оказываются невостребованными.

Как отмечает доктор экономических наук Ю.С. Лапыгин, в последнее время все чаще в вопросах занятости компании используют концепцию «just-in-time», позаимствованную из практики автостроителей, внедривших систему поставки компонентов и модулей «точно вовремя». Согласно этой концепции, если нужных результатов можно достичь с меньшим числом работников, все лишние должны быть без промедления высвобождены. Оптимизация кадрового состава теперь уже не откладывается на годы, как это нередко бывало, а проводится целенаправленно и регулярно.

Подобная практика вынуждает социальных партнеров формировать иной, по своей сути, уровень отношений, где гарантия занятости заменяется добровольным обязательством работодателя обеспечить возможность для расширения профессиональных компетенций работников. Что касается самих работников, то они берут на себя моральные обязательства качественно выполнять работу и приобретать новые знания и навыки, обеспечивая повышение их профессиональной мобильности и реализацию планов по карьерному росту.

В век информации, когда мы перешли от промышленной системы изготовления и перемещения продукции к системе сервисного обслуживания и решения наукоемких задач, готовность самосовершенствоваться и подстраиваться становится важнейшим требованием, предъявляемым к работнику. В прошлом люди могли надеяться на то, что полученное ими образование и подготовка окажутся достаточными на всю жизнь. Однако сейчас базовое обучение создает лишь основу для профессиональной карьеры. Достаточные навыки и опыт при приеме на работу отнюдь не гарантируют того, что в связи с изменением обстоятельств и рабочей ситуации не потребуются совершенствовать имеющиеся у работника навыки. Работа и учеба становятся неразрывными, ведь если сотрудники не имеют возможности по-

вышать квалификацию на рабочем месте, их навыки постепенно устаревают.

Необходимость в дополнительном обучении и повышении квалификации сначала затронула менеджеров и узких специалистов, а теперь это касается персонала практически всех уровней. Технологический уклон развития современных производственных отношений привел к росту числа квалифицированных и наукоемких работ, а, следовательно, и к потребности в обученных соответствующим образом специалистах. Недостаток квалифицированных кадров уже сейчас серьезно сдерживает развитие многих секторов экономики и вызвано это, в первую очередь, временным расхождением в темпах развития новых технологий и несовершенным (в ряде случаев — отсутствующим) процессом их освоения.

С учетом того, что в основе поведения любого человека находится «рефлекс цели» — для специалиста, желающего стать мобильным, нужна постоянная собственная психологическая установка: не останавливаться на достигнутом, не бояться трудностей, оценивать полученные знания и умения с позиций достижения цели.

Конкретные цели, которые ставит для исполнения своих жизненных потребностей социально-зрелая личность, подразделяются на три типа: естественные, социальные и личностные. Получение престижной профессии и последующий карьерный рост позволяют человеку реализовать свои потребности в комплексе, а осознанное понимание этого и должно формировать у него мощную мотивацию к обучению.

Проблема заключается в том, что существовавшие до сих пор методы обучения не были настроены на использование подобной мотивации. Со времен Я.А. Коменского применялась «знаниевая модель» обучения, когда человек последовательно и механически углублялся в учебный предмет, осваивая соответствующие знания, навыки и умения. При этом образование строилось на том, что человек должен был усвоить заранее определенным способом зафиксированный объем знаний. На этих знаниях путем повторений вырабатывалось умение, которое в процессе дальнейших тренировок и упражнений превращалось в устойчивый профессиональный навык выполнять качественно какую-либо работу.

Данные подходы позволяли достаточно эффективно обучать грамоте и трудовым навыкам людей прошлых эпох, но в них не-

достаточно учитывались как сама личность, так и ее способности к самообучению. Продуктивность такой модели обучения в современных условиях недостаточна, а ее форма, в значительной степени, противоречит представлениям общества о правах личности и демократических свободах.

В конце 80-х годов прошлого века проблема образования на протяжении всей человеческой жизни получила свое признание во всем мире и уже тогда решительно изменила подходы к европейскому образованию, сместив акценты с «обучения в школе» на «образование в обществе». В настоящее время практически каждая цивилизованная страна, при определении своей образовательной политики в той или иной степени, делает акцент на образование своих граждан на протяжении всей жизни по принципам, общая суть которых заключается во внедрении в педагогическую практику «компетентностного подхода».

Данный подход не отрицает накопление знаний, но и не делает их целью обучения — они являются лишь ориентировочной основой для адекватной, осмысленной системы жизненных целей и необходимы человеку для комфортного вхождения в социум, эффективного определения путей своего дальнейшего профессионального становления.

Такая модель образования позволяет вместо жестких и конкретных образовательных траекторий строить индивидуальные, предоставляя обучающимся возможность становится более мобильными за счет выбора необходимых курсов и программ. Это происходит как на уровне формального образования, так и в последующем дополнительном профессиональном образовании, которое предоставляет работникам возможность постоянного обновления востребуемых на рынке труда компетентностей. При таком подходе размываются жесткие границы системы образования, поскольку обновление знаний, умений, личностных качеств и практического опыта может происходить не только в стенах образовательного учреждения, но и в условиях реального производства, бизнеса и т. п.

Все это можно реализовать только в том случае, если, вместо исключительной ориентации на усвоение готовых специализированных знаний, содержание образования будет ориентироваться также на процесс формирования у личности креативных и социальных компетентностей, готовности к переобучению.

В настоящее время усилиями многих прогрессивных ученых создается и апробируется «способностная модель» профессионального обучения, которая основана на использовании и развитии имеющихся у человека его особых способностей к восприятию действительности, способностей к определенным видам труда. Тем самым создаются предпосылки построения действительно личностно ориентированной системы обучения, предполагающей широкое использование самомотивации к обучению как безусловную основу самоопределения, самоорганизации и самореализации. Иначе говоря, используется процесс самопознания, провозглашенный еще древними греками в качестве источника внутренней энергии развития личности.

Эта модель обучения помогает человеку утверждать в себе призвание к делу, т. е. самому что-то создавать, придумывать новые подходы в работе, а не только использовать заученные приемы и старые знания. Поэтому специалист, обученный на принципах данной модели, будет изначально приучен прислушиваться к себе, изучать себя, строить себя и свою судьбу, исходя из собственных ресурсов личности: способностей, ума, нравственности и характера.

При этом следует понимать, что профессиональная карьера — более широкое понятие, чем просто продвижение по служебной лестнице в процессе работы на одном предприятии. Современная карьера включает в себя серию различных этапов и требует активного управления, иначе велики шансы, что она будет не особенно успешной. Планирование развития карьеры всегда было важно, однако аналитики западных стран отмечают, что сейчас оно приобрело особенное значение, да и сам характер управления карьерой сильно изменился.

Учитывая тенденции модернизации отношений между работниками и работодателями, теперь забота по поводу продвижения по карьерной лестнице возлагается на сам персонал — организация не является больше ответственной за управление карьерным ростом своих сотрудников. Ситуация осложняется и тем, что во многих случаях уходит в прошлое традиционное представление о продвижении вверх как единственном способе развития карьеры. Сегодня путь карьеры все больше характеризуется горизонтальным перемещением по организации с увеличением количества вариантов выбора (причем не только управленческих должностей). Со стороны работодателя единственным действенным

способом содействия своим сотрудникам в построении их карьеры остается помощь в профессиональном обучении, которое позволяет человеку овладеть новыми знаниями, навыками, проверить себя, обрести новые возможности, т. е. выстроить профессиональное направление карьеры.

В этом смысле иное значение приобретает и само понятие «профессиональная мобильность», когда под ним начинает пониматься не только готовность работника к быстрой смене орудий труда, рабочих мест или даже сфер деятельности. Современная профессиональная мобильность специалиста трактуется, как его способность самостоятельно анализировать и обобщать комплексную информацию, делать выводы, прогнозировать развитие производственных отношений и принимать определенные решения по поводу направлений развития и качества собственного профессионального движения. Подразумевается, что не сама ситуация должна «подталкивать» человека к пониманию необходимости коррекции или изменения своих профессиональных взглядов, а он сам, как субъект отношений, обязан «контролировать ситуацию» с целью наиболее благоприятного ее развития.

По мнению ведущих ученых организации экономического сотрудничества и развития идея непрерывного образования и акцент на мобильность в течение всей жизни являются адекватными мерами в ответ на меняющиеся требования рынка труда в век стремительных технологических и организационных перемен в производственной сфере.

Литература

1. Лапыгин, Ю.Н. Стратегическое развитие организаций [Текст] / Ю.Н. Лапыгин, Д.Ю. Лапыгин, Т.А. Лачинина. — М.: КНОРУС, 2005. — 288 с.
2. Неклесса, А.И. Битва за будущее. Современная книга перемен [Текст] / А.И. Неклесса: доклад ИНЭС при отд. общественных наук РАН. — М.: Международный. акад. исследований будущего (IFRA), 2007. — С. 20—32.
3. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования [Текст]: учеб. пособие для студентов. пед. вузов и системы повышения квалификации пед. кадров / под ред. Е.С. Полат. — 2-е изд. — М.: Издат. центр «Академия», 2005. — 272 с.
4. Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях [Текст]: к Междунар. науч. конф. «Модернизация экономики и глобализация», Москва, 1—3 апр. 2008 г. / под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина. — М.: Издат. дом «ГУ ВШЭ», 2008. — 39 с.
5. Управленческая структура организаций [Текст]: кол. моногр. / Л.М. Кроль [и др.]. — М.: Незав. фирма «Класс», 2004. — 400 с.