

этом на педагогическом уровне решаются проблемы формирования у обучающихся потребности в профессиональной самореализации и необходимых для этого способностей, проблемы организации педагогических условий, необходимых для самореализации обучающихся в самих образовательных организациях и вне их. Основным механизмом этих процессов является освоение обучающимися научных знаний о мире и осуществление на их основе самопознания, организация профессионального самовоспитания и формирование готовности к продуктивной профессиональной самореализации. Поэтому интегральная цель современного профессионального образования – формирование у обучающихся готовности к продуктивной самореализации в своей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. *Большой энциклопедический словарь*. Москва: Большая российская энциклопедия, 1998. 685 с.

2. *Гершунский Б. С.* Концепция самореализации личности в системе обоснования ценностей и целей образования / Б. С. Гершунский // Педагогика. 2003. № 10. С. 3–7.

3. *Климов Е. А.* Пути в профессионализм / Е. А. Климов. Москва: Флинта, 2003. 320 с.

4. *Минюрова С. А.* Психология саморазвития человека в профессии / С. А. Минюрова. Москва: Компания Спутник, 2008. 298 с.

УДК 316.444.5

А. А. Воронина

A. A. Voronina

Профессиональная мобильность: условия успеха

Occupational mobility: conditions for success

Аннотация. Рассмотрены некоторые обязательные условия успешности профессиональной мобильности: уровень образования в формальном и содержательном аспектах, личные и деловые качества, саморазвитие. Особое внимание уделено образовательной составляющей; выделены основные причины снижения качества образования.

***Abstract.** The article discusses some requisites of success of occupational mobility: level of education in formal and substantive aspects, personal and business skills, self-development. Particular attention is paid to the educational component. The main reasons for the decline of its quality are identified.*

***Ключевые слова:** профессиональный успех, деловые качества, уровень образования, качество образования.*

***Keywords:** professional success, business acumen, education, quality of education.*

Безусловно, каждому человеку хочется быть профессионально успешным, материально обеспеченным, реализовать свой потенциал на достижение высоких результатов, в том числе добиться высокого общественного положения. Однако это получается не у всех. Каковы условия, факторы достижения успехов в профессиональной сфере?

Среди обязательных условий достижения успеха в карьере можно выделить уровень образования, личные качества, деловые качества, способность к саморазвитию и, наконец, везение.

Первостепенной видится образовательная составляющая успеха. При этом образование можно рассматривать как в формальном аспекте (какое образовательное учреждение окончено, какая получена специальность, какой уровень образования достигнут), так и в содержательном (какие реально получены знания, умения и навыки, какие реально сформированы компетенции, какой накоплен опыт). Наиболее значимым для обеспечения эффективной профессиональной мобильности, безусловно, является высшее образование.

В сфере высшего образования в последние годы произошли серьезные изменения, вызванные прежде всего присоединением Российской Федерации к Болонскому процессу, а также реформами, проводимыми в системе образования в целом. Введение многоуровневой системы высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) имеет свои подводные камни, которые, правда, обнаруживаются не сразу. Долгие годы качественное образование обеспечивалось в рамках традиционного для России специалитета, но с 2011 г. специалитет установлен лишь для небольшого числа направлений подготовки. Однозначно сказать, что выпускники-бакалавры смогут успешно трудоустроиться, сегодня нельзя, так как выпуска их еще не было.

Однако на рынке труда предостаточно лиц, имеющих высшее образование и получивших квалификацию специалиста. Думается, что работодате-

ли будут выбирать именно их, так как уровень их квалификации значительно выше. А работодатель имеет право выбирать работников, опираясь прежде всего на их деловые качества, на уровень квалификации, опыт и т. д.

Таким образом, можно предположить, что больше шансов для успешного трудоустройства и, соответственно, профессиональной мобильности есть у специалистов.

Особого внимания заслуживает качество образования, которое, независимо от его уровня, в последние годы объективно снижено, несмотря на разработанные системы менеджмента качества, включая и систему рейтинга в оценивании знаний обучающихся. Причин снижения качества образования множество: переход на образование в сокращенные сроки, снижение мотивации самих обучающихся, возникновение платного образования, увеличение числа коммерческих образовательных учреждений, снижение уровня государственных гарантий в сфере труда педагогических работников, в том числе и вузов (низкая зарплата преподавательского состава, увеличение норм учебной нагрузки и др.), возникновение потребительского отношения к системе образования в целом и др.

Кроме того, снижение качества образования происходит, как ни странно, и по причине внедрения новых технологий («электронное» обучение, дистанционные технологии). При внешней привлекательности «электронного» обучения имеется ряд существенных проблем, препятствующих полноценной реализации образовательных программ с обеспечением качественной подготовки обучающихся. Главной проблемой видится неготовность образовательных организаций эффективно применять новые технологии по двум причинам: во-первых, из-за недостаточности материальной базы для широкого использования возможностей электронных ресурсов; во-вторых, из-за неспособности преподавательского состава методически обеспечить функционирование электронного образовательного контента на необходимом уровне качества.

Ни для кого не секрет, что система образования достаточно инертна, чтобы быстро реагировать на современные вызовы. Кроме того, значительная часть преподавательского состава вузов – это люди пенсионного возраста, многие из которых даже не умеют работать на компьютере, уже не могут или не хотят осваивать что-то новое, ориентированы на работу по традиционной схеме; собственно, именно на такую работу преподавателей и была нацелена вся система образования. Но решения кадровых проблем,

возникших в системе образования, пока не наблюдается. Думается, что для улучшения кадрового обеспечения вузов необходимо не только в отчетах, но и реально повысить заработную плату профессорско-преподавательскому составу, а также избавиться от «преподавательского балласта», который активно представлен практически в каждом вузе. Это преподаватели, имеющие низкий уровень квалификации, не способные работать в современных условиях, не отвечающие требованиям, предъявляемым к работе в высшей школе, включая школьных учителей, преподавателей учреждений среднего профессионального образования.

На уровне качества высшего образования негативно сказывается изменение подходов к разработке государственных образовательных стандартов. Отсутствие единства в данном вопросе на государственном уровне приводит к абсурдным фантазиям конкретных разработчиков образовательных программ и нередко создает не необходимую свободу, а некий произвол, приводящий, в числе прочего, и к трудностям выпускников при трудоустройстве. Работодателю не всегда понятны формулировки и содержание направлений подготовки. Нередко и вузы не очень понимают, кого они готовят и выпускают.

Нельзя не отметить, что за последнее десятилетие увеличилось число выпускников вузов, получивших диплом с отличием. Удивительно: качество падает, а число отличников растет! А на самом деле просто снизился уровень требований к обучающимся, в том числе и потому, что внедрены системы рейтинговой оценки знаний, позволяющие ловким студентам избегать экзаменов, так как, набрав за счет разных видов работ необходимое количество баллов, они получают так называемый автомат. Но фактически отличных знаний у таких студентов, как показывает практика, нет.

Кроме того, сегодня можно пересдать экзамен на повышенную оценку, чего, конечно, раньше и быть не могло. Поэтому не случайно работодатели при приеме на работу выпускников образовательных учреждений тщательно изучают приложение к диплому, проводят тестирование, различные проверки, опросы с целью выявить реальный уровень знаний. Нередко выпускников вузов первоначально берут на работу стажерами, и не факт, что после стажировки они останутся работать. Особое внимание работодателей привлекают выпускники, имеющие диплом с отличием, к ним предъявляются повышенные требования.

Несомненно, профессиональной мобильности способствует дополнительное профессиональное образование, которое можно получить параллельно с основным, что нередко является плюсом при трудоустройстве. Дополнительные квалификации работника, как правило, привлекательны для работодателей.

Безусловно, на реальное качество и содержание образования влияет и сам обучающийся. Как известно, образование – процесс двусторонний, и без усилий самого обучающегося не обойтись. Личные качества нужны не только в процессе обучения, но и непосредственно в профессиональной деятельности. Больших успехов, как правило, достигают люди ответственные, компетентные, профессионально надежные. Но, к сожалению, сегодня требуются не столько крепкие профессионалы, сколько работники, лояльно относящиеся к работодателю. Именно уровень лояльности пытаются выявить специалисты по приему персонала при подборе кандидата на ту или иную должность. А потому мыслящие самостоятельно, уверенные в своих силах, много знающие профессионалы сегодня работодателю не нужны. На второй план отходит профессионализм. Не случайно многие аналитики отмечают, что сегодня время непрофессионалов. К сожалению, интересы дела уступают личным запросам руководителей. Сегодня больше нужны не думающие исполнители, а реализаторы идей и планов начальников.

Думается, что так будет не всегда. А потому для успешной профессиональной мобильности надо развивать свои способности, стремиться познать больше, успешно реализоваться в профессии, не останавливаться на достигнутом, искать и открывать новое. В психологии есть формула успеха, которая проста по смыслу и включает в себя способности, умноженные на прилагаемые усилия. Таким образом, чем больше способностей, тем меньше надо прилагать усилий для достижения определенного результата, и наоборот, чем меньше способностей, тем больше надо прилагать усилий. Как видится, эта формула применима и для успеха в профессиональной сфере.

Для успеха в профессиональной деятельности требуется и везение. А поскольку российский менталитет остается практически неизменным, профессиональный успех нередко зависит и от возможности получить помощь в реализации своих способностей или просто желания карьерного роста от близких, знакомых и т. п. Иногда это обоснованно, иногда это вредит делу, но таковы реалии, и с этим тоже надо считаться.