

Анфимова Анна Юльевна, к.э.н.,
Руководитель научно-организационного отдела
Института современной экономики,
доцент кафедры государственного и муниципального
управления Международного университета
природы, общества и человека «Дубна»

Актуальные проблемы современного профессионального образования

Сегодня стало весьма очевидно, что нынешняя система профессионального образования не выдерживает не только никакой критики, но и не соответствует малейшим представлениям работодателей о качестве специалистов и их профпригодности.

Мой более чем двадцатилетний опыт руководящей деятельности в различных сферах экономики позволяет с полной ответственностью судить о соответствии выпускаемых профильными образовательными учреждениями молодых специалистов современным требованиям, предъявляемым работодателями к уровню профессиональной подготовки. – Из *двухсот двадцати* выпускников различных учебных заведений, прошедших через наши предприятия, можно назвать соответствующими понятию «работник» всего *семь* человек – 0,3% - цифра впечатляющая! О каком росте экономики в целом мы можем говорить при таком качестве образования!

Заметим, что уровень качества, а точнее его отсутствия, не зависел от правовой собственности учебного учреждения. Выпускники учебных заведений всех уровней – от профессиональных училищ и колледжей до государственных вузов – не обладают не только необходимым набором знаний и навыков, но и малейшими представлениями о том, что такое профессионализм, и какими характеристикам должен соответствовать, поступающий на работу, молодой специалист. Полное отсутствие организованности, ответственности, обязательности, не говоря уже об опыте и квалификационных навыках!

Существующая система образования, ориентированная на западный уровень, не соответствует современным потребностям отечественной экономики. Перевод высшего образования на бакалавриат – по сути, на среднее техническое – возможно было бы разумным, если бы не был учтён тот факт, что во всём мире, многоступенчатость высшего образования базируется на колледжах. Бакалавр – это специалист средней квалификации, что вполне обусловлено западной экономической и социо-культурной действительностью. Основу профессиональной среды во всех цивилизованных странах составляют именно технические специалисты. Степень магистра – специалиста с высшим образованием получает весьма ограниченный контингент слушателей высших учебных заведений.

В отечественной истории и практике профобразования имелаась очень стройная структура подготовки специалистов. Трёхступенчатое профобучение гарантировало поступление в вузы лиц, имеющих либо среднее техническое (базовое) образование, либо опыт работы по соответствующей специальности. Что подтверждало статус института, как учебного учреждения готовящего специалистов высшей квалификации, в основном административно-инженерной направленности по различным отраслям экономики. Зачем было необходимо разрушать имеющуюся стройную, а главное, - очень грамотную систему подготовки специалистов, чтобы сегодня, по сути, вернуться к ней, но уже в западном варианте, превратив высшие учебные заведения в учреждения, готовящие технических специалистов?

Выпускники школ, стремящиеся любой ценой получить высшее образование, по своему интеллектуальному и зрелостному уровню просто не готовы в большинстве своём к тому, чтобы называться специалистами по окончании учебного заведения. Учебные программы, подготовленные и рекомендованные вузам министерством образования, рассчитаны на грамотных, ответственных граждан, отдающих себе отчёт в том, - зачем они получают высшее образование, что ожидают от выбранной профессии и чего

хотят достичь в дальнейшем в жизни. К сожалению, моя практика преподавания в самых различных вузах (и коммерческих, и государственных) даёт мне основание судить о том, что большинство студентов не только не понимают – зачем они пришли в вуз, но и не осознают в целом своей будущей роли в обществе. Они просто ещё «не созрели» для этого. Уровень, так называемой, гражданской зрелости находится в пределах 10% от общей численности обучающихся в высших учебных заведениях. - В основном, это молодые люди, уже работающие или работавшие на каких-либо предприятиях. Они пришли в вуз получить недостающие знания. Остальные 90% либо надеются, что диплом поможет им найти высокооплачиваемую работу, либо просто хотят получить, так называемую «корочку», которая, в их понимании или понимании их родителей, поднимет их социальный статус в глазах окружающих.

Как бывший работодатель могу с уверенностью заявить, что предприятиям подобные «специалисты» не нужны! Именно поэтому, при приёме на работу молодого специалиста, я никогда не обращала внимания на эту самую «корочку», а проверяла на практике, - что может этот молодой специалист, что он знает и понимает, и способен ли он вообще качественно выполнять какую-либо работу. О результатах подобного отбора уже говорилось выше.

Сегодня много говорят о качестве высшего образования. О каком качестве, спрошу Вас, вообще может идти речь, если студенты практически не хотят учиться? Уместно вспомнить пословицу: «Научить нельзя – научиться можно». Можно сколько угодно контролировать, так называемые, «знания», с помощью тестов, контрольных и курсовых, которые благополучно скачиваются из Интернета, можно пытаться достичь идеальных показателей на экзаменах, заставив вы зубрить наизусть теоретические определения..., но если человек не понимает сути явления, не имеет практических навыков работы по выбранному профилю, можно со всей ответственностью сказать, что специалистом его назвать нельзя.

И нельзя, видимо, пытаться искать виноватых в вузе или преподавателях. Вся современная система высшего профессионального образования построена неверно. А точнее – разрушена, по непонятным мне причинам, без обоснования её дальнейшего применения. Кроме вузовской системы образования, у нас была очень сильная надвузовская система повышения квалификации специалистов – академии, которые сегодня превращены в вузы, а с переводом на бакалавриат, чуть ли не в колледжи. Что на практике искажает саму сущность требований ко многим специалистам. Не буду говорить обо всех науках, скажу лишь с точки зрения науки управления, которую преподаю, и которой посвятила больше 20 лет практики.

В современных требованиях к качеству менеджмента, особенно системного, присутствует наличие, как минимум, двух высших образований: профильного – управленческого и базового – отраслевого, а также обязательный опыт работы. Только при единстве всех этих условий можно судить о качестве работы и профессионализме. Существуют специализации менеджмента, которые предполагают обязательное наличие всех перечисленных условий: инновационный менеджмент, проектный, стратегический, финансовый, производственный. Невозможно дать подобные специальные навыки в процессе вузовского компонента студентам, пришедшим со школьной скамьи, которые не то что не понимают сути инноваций, но и с трудом осваивают базовые основы самого менеджмента. Но даже те из них, кто старательно и осознанно осваивает выбранную профессию, придя на предприятие, вряд ли сразу получит в собственное распоряжение хотя бы одного человека, если он во время обучения не получил практических управленческих навыков.

Безусловно, образовательными программами предусмотрены производственные практики. Но их доля в образовательном процессе настолько мала, что при отсутствии у студентов базового технического образования или опыта работы не менее трёх лет, освоить профессию – практические методы и технологии – им не удаётся.

Большая проблема здесь также кроется в педагогических кадрах. – Большая часть преподавательского состава вузов далека от реальной практики. Даже те из них, кто изучает передовые технологии и методики за рубежом и по системе МВА, к сожалению, весьма далеки от реалий отечественной действительности. В наиболее выигрышном положении здесь оказались преподаватели курсов повышения квалификации. Общаясь со слушателями в процессе обучения, они воспринимают их практический опыт и позднее пытаются использовать его в образовательных процессах. Однако отсутствие собственного практического опыта зачастую ставит их в тупик перед конкретными ситуационными вопросами слушателей или решением практических задач.

Мне могут возразить представители САУ, экономисты и преподаватели других более точных наук. Безусловно, - там, где доминируют цифры и практический расчет, всё значительно проще с точки зрения методов и их применений. Но в тех областях производства, где мы сталкиваемся с управлением людьми – нашими соотечественниками – всё гораздо сложнее.

Весьма уместно здесь вспомнить иронию, позвучавшую в одной из телевизионных передач, посвящённых малому бизнесу - «Шесть принципов маркетинга Филиппа Котлера..., и почему они не работают в России». Не все те, даже самые передовые зарубежные технологии, которые сегодня пытаются внедрять в нашу экономическую действительность, соответствуют российской ментальности. Всё это относится и к системе отечественного образования. Однако, некоторые методологии, именно методологии, например, тренинги и деловые игры, использование мультимедийных средств обучения, безусловно, очень способствуют повышению качества профессионального образования всех уровней. И тем преподавательским кадрам, которые обладают лишь теоретическими познаниями в преподаваемых ими дисциплинах, необходимо максимально освоить новые формы обучения, которые являются действенным инструментом приобретения именно практических профессиональных навыков.

Безусловно, было бы идеальным для системы профессионального образования, когда профильный предмет преподаёт практик. Но такое встречается сегодня не часто. Основная масса вузовских преподавателей – выпускники и научные работники вузов. Это обусловлено рядом объективных причин. У производственных специалистов в нынешних экономических условиях, практически нет времени на педагогическую деятельность. Особенно на частных предприятиях, где им эту работу никто не оплатит, а зачастую и не позволит. Вузы же не имеют возможности оплачивать таким специалистам достойную оплату, способную возместить потери за потраченное рабочее время. Существующие почасовые ставки оплаты в высших учебных заведениях, для практикующих специалистов являются коммерчески не привлекательными.

Тем не менее, эта ситуация имеет положительную тенденцию, поскольку сегодня всё больше предприятий, особенно крупных, заинтересованы в качественном образовании. Работодатели готовы вкладывать средства в образование и повышение квалификации собственных кадров. При многих крупных компаниях существуют собственные профессиональные учебные заведения или учебные центры, которые готовят специалистов в соответствии с требованиями самих предприятий.

Но единичные случаи не решают общей проблемы качества образования. Основу любой развитой экономики составляют малые и средние предприятия. Именно они создают основную массу рабочих мест (до 60% в Европе, до 40% в США). Но им не по средствам содержать собственные учебные заведения. И современное трудовое законодательство в нашей стране не способствует защите прав работодателей во взаимоотношениях с наёмными работниками с точки зрения возврата вложенных инвестиций. По сути, работодатель, вложивший средства в профессиональную подготовку своих кадров, не застрахован от их потери – работник в любой момент может уволиться по собственному желанию, даже подписав договор об отработке вложенных в его обучение средств. Судебная

практика сегодня у нас на стороне работника, поэтому проблема гораздо глубже и существеннее.

Многие коммерческие вузы, ощущая остроту проблемы, создают при институтах профильные колледжи. Однако существующая практика зачисления выпускников колледжа на 2-й и даже 3-й курс института сводит на нет саму идею довузовского образования.

Если мы вернёмся к советской системе профессионального образования, то вспомним, что техникумы давали именно базовое образование, а вузовская программа была рассчитана на уже полученные ранее знания и предполагала более углублённое изучение предметов. В СССР существовала практика зачисления без экзаменов выпускников техникумов, имеющих «красный» диплом, но никогда не практиковалось зачисление сразу на более высокий курс. Современная подобная практика, к сожалению, лишь подтверждает снижение общего уровня высшего образования.

Попытки Министерства образования повысить качество обучения за счёт снижения количества вузов не обоснованы. И, к сожалению, не действенны. Преподаватели не должны страдать из-за нерадивости студентов. Наличие диплома государственного образца не гарантирует качества образования ни в одном вузе! Более того, подобная практика губительна в рыночных условиях для качества образования. Государственная аккредитация также не даёт ощутимых улучшений в этом направлении. Не могут чиновники от образования судить о его качестве по сданным или не сданным тестам или экзаменам! Судить о качестве образования могут только работодатели! - Те, к кому на предприятия сегодня приходят молодые специалисты. Поэтому весьма актуальным мне кажется сегодня привлечение к образовательному процессу руководителей профильных предприятий, заключение договоров с профильными предприятиями не только на период прохождения производственной практики, а на весь период обучения. Чтобы учебный процесс был интегрирован каким-то образом в производственный.

Это сложная задача и требует взвешенного подхода со всех сторон. Сегодня уже используются подобные методы работы. Необходимо чтобы они стали нормой и были подкреплены соответствующими нормативными актами, возможными преференциями для работодателей, принимающих активное участие в развитии и насыщении учебного процесса практическими занятиями. Также важно предусмотреть возможное участие представителей профильных компаний на итоговых и промежуточных аттестациях студентов по предметам, востребованным предприятиями. Разработать систему государственного поощрения компаний, участвующих в программах стипендиата, т.е. оплачивающих обучение студентов с гарантированным последующим трудоустройством на своих предприятиях.

Вот тогда – по результатам трудоустроенных по выбранной специальности выпускников - мы сможем практически определить – какие образовательные программы и каких вузов востребованы работодателем, отвечают современным экономическим рыночным требованиям и, следовательно, имеют право на существование.

В этом направлении также важен мониторинг отзывов студентов о вузах и самих преподавателях. До сих пор существуют вузы, в которых не созданы элементарные условия не только для студентов, но даже и для педагогов, – отсутствует возможность питания, нет комнат для преподавателей, гардеробных и т.д. Бывают случаи, когда педагоги читают лекции с утра и до позднего вечера, не имея возможности даже согреть себе чай. А вуз внешне вполне современный – осуществлён евроремонт помещений, хорошо оформлен, имеет профессиональный сайт, стоимость обучения высокая. Уровень оплаты педагогического состава – это отдельная тема для дискуссии, подчеркну только, что при такой низкой оплате труда очень сложно рассчитывать на высокое качество преподавания.

Перейдя на систему платного образования, многие вузы забыли не только о качестве, но и о собственном имидже. Почему-то у нас бытует мнение, что если студент оплатил обучение, то он едва ли не хозяин в вузе, а

потому должен получить диплом в любом случае. Зарубежный опыт платного обучения предусматривает не только штрафные санкции за некачественную и безответственную учёбу студентами, но и не выдачу дипломов, если студент не проходит аттестационные испытания с соответствующим уровнем знаний. Практика не предусматривает отчисление из вуза, а возвращает неуспевающего студента на предыдущий курс до тех пор, пока он не будет хорошо подготовлен и не сдаст квалификационные требования. Этот опыт уже используется многими коммерческими вузами, но в государственных образовательных учреждениях подобная практика отсутствует в виду имеющихся ограничений Министерства образования. Между тем, именно такой подход к выпуску специалистов помогает вузу сохранить свой профессиональный имидж на образовательном рынке и не выпускать «псевдоспециалистов».

Очень остро стоит также проблемы повышения квалификации работающих специалистов. Всем известно, что при нынешнем научно-техническом прогрессе моральное устаревание стремительно во всех областях. Не повышающий регулярно свою квалификацию работник через полгода - год рискует её потерять полностью. Та же проблема касается и системы высшего образования. Большинство вузов, особенно государственных, готовящих экономические кадры, просто не владеют современной информационно-технической базой и даже не имеют её в своём арсенале. Как в такой ситуации можно готовить качественных специалистов? Студенты многих вузов, получив долгожданный диплом по выбранной ими специальности, вынуждены после окончания института заканчивать ещё несколько профильных коммерческих курсов, чтобы овладеть современными техническими производственными средствами – программным обеспечением, практическими методологиями и т.д. Действующие программы Министерства образования в большинстве случаев не учитывают современных производственных требований, а продолжают базироваться на фундаментальных науках прошлого уже века.

Коммерческие вузы в этом отношении находятся в более выигрышной ситуации. Самофинансирование позволяет быстро и гибко реагировать на потребности профессионального рынка при грамотном подходе к организации самого учебного процесса. Государственные вузы, связанные бюджетным финансированием и бюрократической системой, подобной свободы и гибкости не имеют, и существенно отстают от требований практики. Что лишний раз подтверждает всю абсурдность системы государственной аккредитации коммерческих вузов, которые, находясь в рыночных конкурентных условиях, всеми силами и возможностями стараются соответствовать современному уровню подготовки трудовых кадров.

Резюмируя изложенное, хочется отметить, что наступил следующий этап реформирования отечественной системы образования, её переход к качественно новому подходу к профессиональной подготовке квалифицированных специалистов, способных грамотно и эффективно работать в современных рыночных экономических условиях на предприятиях различных форм собственности.

Спасибо за внимание!