Е.Я.Коган

**СЛЫШАТЬ ВРЕМЯ – ТРАНСЛЯЦИЯ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

Слушать нужно всех, но слышать только время

*Н. Макиавелли*

Система образования, как правило, организует свои ресурсы в соответ- ствии с той ролью, которая отведена человеческому ресурсу в экономике и со- циальном устройстве страны. Передовые экономики, включая основной по- тенциал этого ресурса – интеллектуальный, формируют конкурентные пре- имущества своих продуктов. С этим связан рост интеллектуальной состав- ляющей в цене продукта инновационных отраслей экономики. В таком каче- стве человеческий ресурс может быть эффективным только при условии спе- циально 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 широ- ком смысле этого слова, и образовательными ресурсами существуют ме- ханизмы взаимовлияния и взаимоориентации. В связи с этим необходимо по- размышлять над тем, умеем ли мы в принципе «слышать время» и организо- вывать образовательные ресурсы таким образом, чтобы образовательные ре- зультаты были адекватны этому времени. Неумение «услышать время» неми- нуемо обрекает образовательную систему на принципиальную замкнутость, обращенность внутрь себя. Напомним, что система образования изначально не имеет своей цели – она обслуживает цели других общественных систем. По- этому если данные цели не навязаны образовательной системе извне, она на- чинает «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 си-

лу 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 не- легко отказываться от тех качеств, которые обеспечивают ему успех сего- дня, поскольку он, заблуждаясь, полагает, что именно эти качества станут основой его успеха завтра.

Можно говорить о некоем временном параметре, управляющем уст- ройством и содержанием образования, ориентированного на внешние вы- зовы. Он задается отношением характерных периодов жизни актуального знания и технологий (*Т*1) и средней продолжительности профессиональной жизни поколения (*Т*2) : *у* =*Т*1/*Т*2. Когда *Т*1 существенно превышает *Т*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 по- тенциала в этом случае требует иной образовательной парадигмы.

Значение *у* = 1 является границей между двумя качественно различ- ными образовательными парадигмами. Мы вошли в эпоху, когда *у* < 1; особенности ее состоят в растущем темпе смены технологий, знаний, ус- ловий деятельности и культурных образцов на протяжении профессио- нальной жизни поколения. Параметр задает на оси времени критические точки смены образовательных формаций, что позволяет устанавливать приоритет знаниевых и деятельностных результатов образования, форми- руя конкурентное поле, с одной стороны, и отбирая адекватные образова- тельные технологии – с другой. Эффективная деятельность в столь неста-

ционарных условиях требует специальных способов подготовки как ново- го поколения, так и имеющегося персонала. В этих условиях знаниевая па-

радигма образования становится неэффективной, знания из целей образо- вания переходят в разряд средств, а в качестве целей выступают деятель- ности, составляющие адаптационный и квалификационный потенциалы, – также парадигма компетентностно-ориентированного образования [1]. Об- разовательные ресурсы организуются таким образом, чтобы они могли по- зволить человеку менять квалификации по мере возникающих потребно- стей. Если знание, производственные технологии и виды деятельности не- прерывно обновляются в пределах профессиональной жизни, то это озна- чает, что какие-то привычные атрибуты, управленческие схемы, сетевые модели и технологии должны уйти и смениться новыми.

Именно появлением ценностей, приоритетов, обеспечивающих кон- курентоспособность товаров, услуг и рабочей силы, объясняется тот факт, что в системе образования впервые наметились задачи, сформулированные не образовательными структурами и возникшие не внутри образовательно-

го сообщества, а поставленные миром труда.

Для поддержания актуальности кадрового ресурса с помощью сис- темы 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 ре- зультатов;

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 региональ- ное 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 профес- сионального 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 учеб- ную практику необходимого содержания, организовывать процедуры сер- тификации квалификаций, изучать кадровые потребности рынка и пред- ложить способы их удовлетворения. Этот перечень задач, решение кото- рых 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 образова- тельные результаты и программы подготовки;

● реализовывать эти программы при подготовке кадрового ресурса. Анализ практики группы университетов в формировании образова-

тельных программ по прямому заказу работодателя для подготовки кадров во вводимой новой производственной технологии показывает, что все со- ставляющие этой деятельности оказываются принципиально новыми для персонала, к выполнению которых он не располагает адекватными средст- вами. Как результат – образовательные программы, даже короткие, имеют академическое устройство, предметоцентристскую организацию, ориенти- рованную на знаниевые результаты, малопригодные для подготовки к дея-

тельности в области вводимой технологии. К сожалению, зачастую оказы- вается, что обе стороны – и работодатель, и образование в лице универси- тетов – не слышат друг друга. Университет имеет свой опыт академиче- ской организации предметных программ и не готов «услышать» запрос на обучение новым деятельностям. Это проблема не только и не столько уровня образовательной организации, сколько принципиальной постанов- ки вопроса – продуктивной коммуникации рынков труда и образования.

Сюда же примыкает проблема конкурентоспособного кадрового ресур- са, формирования конкурентных преимуществ средствами образования. Зна- чимость образования в повышении конкурентоспособности личности под- черкивал 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 ра- ботать, и целью его будет совершенствование их умений и повышение их шансов на продвижение по службе». Основные факторы, влияющие на кон- курентоспособность человеческих ресурсов, поскольку в их формировании и развитии принимают участие государство, работники, работодатели, сгруп- пированы по субъектам рынка труда. Со стороны государства – нормативно- правовая база и политика в области образования, создание ресурсов непре- рывного образования; со стороны работодателя – создание условий конку- рентной среды, непрерывное обучение и переподготовка персонала, со сторо- ны работников – осознанное формирование конкурентных преимуществ. Влияние совокупного образовательного фактора наиболее значимо в форми- ровании и развитии конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Понятно, что формирование качеств, обеспечивающих конкурентные преимущества, требует постоянного анализа поля конкуренции, видов дея-

тельности 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 воз- вращаемся к проблеме взаимодействия рынков труда и образования. Кон- структивное разрешение ее – единственный путь к выведению системы образования из изоляции, ее профессиональной ориентации на внешние вызовы.

Опыт развитых экономик демонстрирует целенаправленную подго- товку граждан к условиям эффективной профессиональной деятельности, конкурентоспособности со школьной скамьи. Все международные сравни- тельные исследования ориентированы на оценку уровня конкурентоспо- собности. Их условия и результаты могли бы быть использованы при раз-

работке 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 обуче- ние в школе подготовило их к самостоятельному учению, к самостоятель- ному добыванию необходимой информации, и шире – к успешной адапта- ции в современном обществе. Оценка этих результатов образования и со- ставляет предмет международного исследования PISA. Мы традиционно далеки от первой десятки в этих рейтингах, потому что не задаем своими стандартами и образовательными программами целенаправленное форми- рование 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 жизнедея- тельности.

В Великобритании в 1998 г. под давлением работодателей был при- нят список ключевых профессиональных компетенций как общих для всех профессий и специальностей показателей готовности человека к профес- сиональной деятельности. Этому факту предшествовали многочисленные дискуссии, обсуждения концепции и перечня ключевых компетенций, ко- торыми 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 дру- гих стран с развитой экономикой. Перечень ключевых компетенций с пе-

риодичностью 5–7 лет корректируется в соответствии со сменой ведущих промышленных технологий, появлением новых культурных образцов. Это

позволяет гражданам осознанно формировать свои ресурсы успеха, осваи- вая те программы, которые определяют актуальные компетенции. Госу- дарство имеет кадровый ресурс, обладающий адаптационными возможно- стями в условиях смены технологий, производств, видов деятельности, а образовательные учреждения получают четкие цели – заявленные государ- ством 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 новые поко- ления к встрече с реальностью.

Смысл образования состоит в том, что создает адаптационный по- тенциал человека, позволяющий комфортно чувствовать себя при смене условий жизни и деятельности. Однако содержание адаптационного по- тенциала в значительной мере зависит от того, в каком отношении к рас-

смотренному 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 профессиональ- ную задачу. Именно она должна предшествовать и служить основанием смены образовательных стандартов и программ, структуры сети учрежде- ний отрасли, управления ею, квалификационных характеристик профессий и специальностей, государственных программ и заказов кадрового обеспе- чения экономики, основанием построения жизненных стратегий граждан. Решение этой задачи требует создания собственной инфраструктуры, спе- циально подготовленных кадров. Такая инфраструктура и обеспечивает профессиональную трансляцию системе образования внешних вызовов и сигналов трудовых рынков.

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

● владение инвариантным ресурсом деятельности (базовыми ресур- сами – 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 под- держаны 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 вме- сте 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 поко- ления.

Образовательные ресурсы, включая содержание образования, необ- ходимо 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 го- товим новое поколение, а потом думать о том, какими ресурсами мы это сделаем. К сожалению, приходится констатировать, что мы все еще про- должаем готовить завтрашнее поколение к жизни во вчерашней стране, не умея оперативно ориентировать его на проблемы и условия даже ближай- шего 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» вре- мени (или конкретного работодателя) становится катастрофическим – сис- тема образования не обеспечивает человеческим ресурсом требуемого ка- чества 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 обеспе- чения адекватных образовательных результатов на всех уровнях образования. Затем следует разработка образовательных технологий, обеспечивающих по- лучение заявленных результатов, подготовка собственных кадров и др. При- рода этой системы такова, что только задание обслуживаемых целей является единственным способом трансляции ей внешних вызовов. Но как только те- ряются 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 ре- сурсов. 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 от- расли, поручив ее образовательным учреждениям. Это оказалось неэффек- тивным, поскольку задача требует профессионального обеспечения, финан- совой поддержки и не свойственна деятельности учебных заведений. Обсу- ждаемая структура профессионального посредника должна выступить как часть инфраструктуры регионального рынка труда. Уровень государствен- ных и мировых стратегий и рекомендаций по адаптации к ним образова- тельных ресурсов потребует собственного независимого экспертно- аналитического органа. Возможно, такая структурная реорганизация позво- лит транслировать системе образования «зов времени» на понятном ей язы- ке. Останется только лишить ее иллюзии самодостаточности. Но это уже за- дача 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'Donnel, 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.