

**Раздел III
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

**Part III. VOCATIONAL TRAINING: TENDENCIES
OF DEVELOPMENT**

УДК 378 + 316.7

**ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ**

М. А. Бичеев, И. В. Доронина (Новосибирск)

Статья отражает взгляд авторов на современное состояние системы высшего образования в России. Рассматриваются парадоксальность и двойственность структурирования системы высшего образования и основные особенности, которые влияют на качество подготовки специалистов. Кроме того, предлагается авторский взгляд на перспективы высшего образования в России в ближайшем будущем. Основным тезисом является положение о возникновении корпоративных высших образовательных учреждений как альтернативы существующей системе высшего образования в России.

Ключевые слова: *высшее образование, двойственность структурирования системы высшего образования, перспективы высшего образования в России.*

**THE PERSPECTIVES OF THE HIGHER VOCATIONAL
TRAINING IN RUSSIA**

M. A. Bicheyev, I. V. Doronina (Novosibirsk)

The article reflects the authors' opinion about the current state of the system of higher education in Russia. The article describes the paradoxicality and ambiguity of the higher education structure and the main features that affect the quality of training. In addition, the article suggests the author's view on the

Бичеев Михаил Александрович – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом Сибирской академии государственной службы.
630102, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, д. 6.
E-mail: superpersonal@gmail.ru

Доронина Инга Викторовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры управления персоналом Сибирской академии государственной службы.
630102, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, д. 6.
E-mail: doroni@inbox.ru

prospects of higher education in Russia in the near future. The main thesis is the position of the emergence of the corporate higher education institutions as an alternative to the existing system of higher education in Russia.

Key words: *higher education, higher education in Russia, corporate higher education, structure of higher education.*

Современное высшее образование в России является многогранным, малоизученным и отчасти парадоксальным феноменом. Парадоксальность этого конструкта заключается, в частности, в нелинейности относительно состояния базовых экономических индикаторов страны. Например, в условиях падения ВВП и экономического кризиса 1990-х гг. количество граждан РФ, получающих высшее образование, не только значимо не уменьшилось (к началу 1990/91 учебного года – 2824,5 тыс. чел., к началу 1995/96 учебного года – 2790,7 тыс. чел.), но, напротив, увеличилось к началу 2000 г. почти в 2 раза (к началу 2000/01 учебного года – 4741,4 тыс. чел., к началу 2001/02 учебного года – 5426,9 тыс. чел., к началу 2002/03 учебного года – 5947,5 тыс. чел. [1, с. 25]).

Следует отметить, что тенденция характерна не только для лиц, получающих высшее образование, но и для тех, кто получает поствузовское образование (аспиранты, докторанты, соискатели). Оценивая статистические данные относительно количества обучающихся в аспирантуре и докторантуре, мы можем прийти к схожему выводу (к началу 1990 г. – 65,0 тыс. чел., в 1995 г. – 64,5 тыс. чел, а в 2002 г. уже 140,7 тыс. чел. [1, с. 25]). Статистика после 2002 г. показывает уже динамику интенсивного роста [2].

Наиболее важным в контексте данной статьи является вопрос о причинах такой популярности высшего образования в современной России? Наиболее логичен первичный вывод о том, что на рынке труда резко увеличилась потребность в работниках, имеющих высшее образование. Однако при более детальном рассмотрении вопроса обнаруживается, что все не так просто. Для понимания нелинейного характера зависимости даже нет необходимости приводить статистические данные, ведь огромное количество лиц с высшим образованием трудятся на должностях, которые по своему изначальному профессиональному (точнее, профессиографическому) смыслу не предполагают такого высокого уровня квалификации.

Мы имеем дело с весьма странной социальной активностью. Все больше людей испытывают потребность получить высшее образование (более того, имеют потребность заплатить весьма внушительную сумму за его получение), но при этом на рынке труда такое количество лиц с высшим образованием явно не требуется. С другой стороны, мы можем наблюдать повышенную активность работодателей на рынке ценных специалистов. Здесь очень серьезная конкуренция, ставки оплаты труда очень высокие, работодатели готовы платить приличные деньги за то, чтобы работники с высокой квалификацией работали в компании. Развивается совершенно невиданное для России направление рекрутмента – хэдхантинг.

Чем же объясняется такой странный парадокс? С одной стороны, явная не востребованность большой группы лиц, получивших высшее образование, а с другой – аномальная востребованность определенной категории лиц, которые формально также имеют высшее образование. Прежде все-

го, нужно понять экономический, коммерческий смысл термина – ценный специалист. Это в буквальном смысле специалист, который может создавать ценность (увеличивать прибавочную стоимость). Это профессионал, который может давать компании значительно больше ресурсов, чем затрачено на него. Собственно, ценность эквивалентна определенным знаниям, умениям и навыкам. При этом, очевидно, что, несмотря на декларируемое соответствие знаний, умений и навыков, указанных в Федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС) специальностей потребностям рынка, реальность такова, что они часто только декларируются, а реально не даются. Кроме того, важнейшим аспектом эффективности высшего образования на современном рынке труда является практическая направленность обучения и степень актуальности полученных знаний относительно их рыночной ценности.

Итак, может ли сложившаяся система высшего образования РФ создавать условия для обучения специалистов с высоким индексом ценности у работодателя? Ответ на этот вопрос не является простым и шаблонным. В этой связи необходимо рассмотреть ряд диспозиций.

Для того чтобы выявить возможности эффективного высшего образования, нужно, на наш взгляд, ответить на не менее актуальный вопрос: «Кто является потребителем образовательных услуг?». Казалось бы, вопрос чрезвычайно прост, потребителем образовательных услуг является студент (например, в негосударственных образовательных учреждениях именно он оплачивает обучение). Однако, по нашему мнению, это категорически неверный ответ. Более того, это одна из «бомб замедленного действия» в системе высшего образования РФ.

По нашему мнению, потребителем образовательных услуг является работодатель, именно в контексте приложения полученных знаний, умений и навыков на рынке труда и проводится образовательный процесс. В связи с этим очевидно, что весь учебный процесс должен быть построен под потребителя услуг, или, другими словами, наполнение учебного процесса (ФГОС – дисциплины федеральной и региональной компоненты – промежуточный и итоговый контроль – компетенции) должно соответствовать запросам потребителя образовательной услуги, работодателя.

Имеет ли мы сегодня такое соответствие? По всей видимости, нет! Современное высшее образование в РФ во многих своих приложениях (специальности и направления подготовки) не имеет однозначной связи с реальными процессами на рынке труда. При этом нельзя сказать, что это связано с фундаментальными системными ошибками в структуре высшего образования. Как ни парадоксально, но, на наш взгляд, принципы, заложенные на федеральном уровне при построении структуры образовательного процесса, являются оптимальными и при правильном их применении позволяют выстроить образовательный процесс под работодателя (недаром в РФ существуют вузы, которые используют те же ФГОСы, что и все, однако качество подготовки специалистов в них соответствует потребностям рынка).

Разделение учебных планов на федеральный и региональный компоненты позволяют вузам во многом выстроить региональную компоненту таким образом, чтобы сформировать компетенции, принимаемые рынком.

Однако повторимся, далеко не все вузы в РФ занимают позицию формирования учебных планов в соответствии с реальными запросами рынка, более того, весьма часто учебные планы формируются под возможности существующего профессорско-преподавательского состава, а не под интересы работодателей. Предопределяет это множество объективных и субъективных причин. В разных вузах они различны, и хотя их анализ не входит в формат настоящей статьи, позволим себе все же привести ряд интересных данных.

Чтобы обозначить степень «отрыва» ряда современных российских вузов от рыночных требований к компетенциям специалистов с высшим образованием, приведем методику расчета рейтинга кафедр одного из вузов г. Новосибирска (думается во многих вузах подобный рейтинг имеет схожие оценочные индикаторы):

- 1) процент преподавателей с ученой степенью и званиями;
- 2) процент докторов наук и (или) профессоров;
- 3) процент преподавателей, повысивших квалификацию;
- 4) количество изданной учебно-методической литературы (в том числе программно-нормативной документации и учебной литературы для аспирантов и соискателей) на 1 преподавателя, всего, п.л.;
- 5) количество изданных учебников и учебных пособий с грифом МО или УМО на 1 преподавателя с ученой степенью и званием, шт.;
- 6) проведено мероприятий по воспитательной работе, всего по кафедре (факультету), в расчете на 1 преподавателя;
- 7) количество изданных монографий на 1 преподавателя с ученой степенью и (или) званием, шт.;
- 8) количество опубликованных статей в расчете на 1 преподавателя, шт.;
- 9) объем научных исследований на единицу профессорско-преподавательского состава, тыс. руб.;
- 10) число аспирантов кафедры (факультета), обучающихся в любых аспирантурах, на единицу профессорско-преподавательского состава, чел.;
- 11) число аспирантов, защитивших диссертацию, в расчете на 1 преподавателя с ученой степенью, чел.;
- 12) опубликовано студентами статей и тезисов в расчете на 1 преподавателя, шт.;
- 13) подготовлено и проведено конференций (в том числе для ППС), конкурсов, олимпиад, в расчете на 1 преподавателя;
- 14) число студентов-призеров конференций, выставок, смотров-конкурсов, олимпиад в расчете на 1 преподавателя;
- 15) исполнительская дисциплина ППС;
- 16) отсутствие нарушений сроков исполнения поручений по документам;
- 17) выполнение сводного плана издания;
- 18) выполнение объема учебной работы.

Как видно из перечня, эффективность деятельности кафедр рассчитывается практически по замкнутой системе. Нет ни одного параметра, который бы индигатировал рыночную составляющую компетенций подготовленных специалиста. Как говорится, здесь комментарии излишни.

Кроме того, можно привести похожие данные, которые утверждены на федеральном уровне. Согласно приложению № 2 к Приказу Федераль-

ной службы по надзору в сфере образования и науки от 30.09.2005 № 1938 для вузов установлены следующие показатели государственной аккредитации, определяющие аккредитационный статус по типу «высшее учебное заведение» [3]:

1. Спектр реализуемых основных образовательных программ.
2. Возможность продолжения образования по образовательным программам послевузовского и дополнительного профессионального образования.
3. Научная, научно-техническая деятельность и ее результативность.
4. Методическая работа.
5. Квалификация педагогических работников.

Как видно, картина абсолютна схожая, мы наблюдаем «замкнутый в себе» оценочный цикл, и на федеральном уровне нет ни одного индикатора, который бы каким-то образом коррелировал с рыночными предпочтениями. Даже из небольшого объема представленных выше данных видно, что, несмотря на формальные возможности для реализации учебного процесса в соответствии с запросами рынка труда (наличие логически верных компетенций специалистов в большинстве ФГОСов, а также деление структуры учебного процесса на федеральную и региональную компоненты), система контроля даже на федеральном уровне построена так, что вузы только по доброй воле могут планировать учебный процесс «под рынок». При этом, учитывая приведенные выше данные, мы можем констатировать, что лишь немногие вузы действительно «понимают» ценность рыночной ориентации учебного процесса и еще меньшее их число действительно реализуют данный подход.

В данной статье мы не ставили перед собой задачи анализа причин такой «добровольной самоизоляции ряда вузов от рыночных реалий». Это обширная тема для дальнейших исследований, однако, стоит отметить, что, по нашим оценкам, число «вузов-изолянтов» велико и приблизительно равно 60-80 % разницы между общим количеством вузов и выделенных правительством элитных вузов (федеральные университеты, вузы, имеющие особый правовой статус как уникальные научно-образовательные комплексы, а также национальные исследовательские университеты).

Какое же положение относительно эффективности существующей системы высшего образования в РФ мы имеем? По нашему мнению, стоит честно признать, что подготовку ценных специалистов могут осуществлять только элитные вузы в РФ и ограниченное количество обычных вузов. При этом по ряду причин (часть из них рассмотрена выше) необходимо признать, что сложившаяся система высшего образования в РФ не может в полной мере удовлетворить рыночный спрос на ценных специалистов.

В условиях рыночных отношений при наличии повышенного спроса на ценных специалистов обязательно должно формироваться рыночное предложение услуг по подготовке таких работников. Почему же этого до сих пор не происходит на рынке образовательных услуг в РФ? Причин тому несколько, но, на наш взгляд, самая главная (как ни парадоксально) из них имеет психологическую основу. До сих пор на рынке имеет высокую ценность диплом именно государственного образца. На чем же основана та-

кая его ценность? Учитывая изложенное и основываясь на проведенных нами исследованиях, мы постулируем тезис о том, что данная ценность во многом виртуализированна, имеет стереотипную природу и поддерживается отсутствием альтернативных предложений.

При этом, если говорить о некоей временной перспективе (по нашим оценкам, от 5 до 10 лет, при отсутствии системных кризисов на рынке), рынок труда, подчиняясь рыночным нормам и правилам, будет оказывать существенное инициативное влияние на процессы, связанные с модернизацией образовательного процесса в сторону формирования рыночно-ценных компетенций у специалистов с высшим образованием.

По каким же основным направлениям пойдет развитие таких модернизационных трендов? Во-первых, основой данных процессов будет, конечно, внутриорганизационное обучение начального и среднего уровня. Очевидно, что организации, используя персонал как одно из конкурентных преимуществ на рынке, будут инвестировать значительные средства в профессиональное обучение начального и среднего уровня.

Во-вторых, учитывая потребность компаний в ценных специалистах с высшим образованием, направленность на профессиональное обучение начального и среднего уровня не сможет удовлетворить «кадровый голод». В этой связи у компаний, работающих на реальном рынке, есть две основные альтернативы: либо лоббировать изменения в существующую систему высшего образования в РФ, либо создавать систему высшего профессионального образования за свой счет на корпоративном уровне.

Нам представляется, что в ближайшей перспективе коммерческие организации будут вынуждены идти по пути создания корпоративного сегмента высшего профессионального образования. На чем основана такая уверенность? Главным трендом, который будет влиять на принятие компаниями такого решения, будет очевидная невозможность повлиять каким-либо существенным образом на сложившуюся систему высшего образования в РФ.

Существующая система высшего образования, главным козырем которой является предоставление диплома государственного образца, имеет сложившуюся структуру, обладает монополией на рынке высшего образования, и, как монополист, не заинтересована в изменениях. Таким образом, корпорации, по нашему мнению, выберут вариант перспективного развития, ориентированного на создание собственной независимой корпоративной базы высшего образования, которая бы отвечала (в части формирования компетенций) потребностям рынка. Разумеется, для начала таких процессов на рынке труда должны быть сняты психологические барьеры настроая на «высшее образование с дипломом государственного образца».

Нам представляется, что де-факто мы уже наблюдаем движение в данном направлении. Чрезвычайно популярными в последние годы стали формы повышения профессиональной квалификации без предоставления документа государственного образца. Например, по результатам проведенного нами в 2010–2011 гг. исследования (выборка составила 64 слушателя четырех направлений подготовки в г. Новосибирске и Омске, было исследовано 9 коммерческих организаций, предоставляющих образовательные услуги в рамках вечерней формы обучения, количество часов

подготовки не превышало 76), выяснилось, что более 67 % опрошенных имеют выраженную мотивацию учения, ориентированную на получение практических компетенций, необходимых для текущей профессиональной деятельности, а около 20 % респондентов желали приобрести компетенции, потенциально необходимые для ведения профессиональной деятельности в ближайшей перспективе. Интересно сравнить эти данные с исследованием, проведенным нами на базе одного из высших учебных заведений г. Новосибирска. Выборка 132 студента, в возрасте от 19 до 22 лет, со 2-го по 4-й курс, специальность «Управление персоналом». Так при анализе мотивов учения у респондентов было выявлено соотношение релевантных и иррелевантных рынку мотивов учения на уровне 39 и 61 % соответственно. Причем из первой группы 28 % респондентов осознают свою нацеленность на освоение компетенций при обучении в вузе, а 11 % уверены, что нужные компетенции они приобретут в будущем. Во второй группе преобладают мотивы, которые мы отнесли к формальным – это «приобрести высшее образование» и «получить диплом» (17 %), также значимо представлены инструментальные мотивы достижения собственных целей за счет получения высшего образования (17 %).

Собственно, можно предположить, что значительная часть получивших высшее образование и имеющих диплом государственного образца после окончания вуза (как это не парадоксально), будет получать образовательные услуги, направленные на приобретение конкретных компетенций. При этом документ государственного образца вряд ли станет определяющим при выборе образовательной программы.

С нашей точки зрения тренд роста объема образовательных услуг как в сфере внеорганизационного, так и в сфере организационного (корпоративного) сегмента рынка образовательных услуг на сегодняшний день очевиден и не вызывает сомнений. При этом, анализируя возможные перспективы дальнейшего развития событий в сфере образовательных услуг, мы приходим к выводу о том, что в ближайшие годы мы не только будем наблюдать значительный рост объемов предоставления образовательных услуг без предоставления документов государственного образца, но и получим качественно новую картину в структуре такого рода образовательных услуг.

Нам представляется, что крупные компании начнут активное движение в сторону создания (или расширения существующих) корпоративных образовательных институтов. На первом этапе большая часть программ будет относиться к сферам повышения квалификации (в настоящее время крупные компании уже ведут активную образовательную деятельность в данном направлении). Однако компании–организаторы учебного процесса, безусловно, не остановятся на профессиональном обучении начального или среднего профессионального уровня. Мы будем наблюдать не декларированное, а реальное создание корпоративных университетов, которые будут направлены на обучение по программам подготовки, эквивалентным программам высшего образования. Стоит отметить, что имеется также определенная вероятность, что корпоративные университеты будут создаваться на межпрофессиональном рынке образовательных услуг (на уровне ассоциаций, некоммерческих партнерств и союзов). При этом, учи-

тывая дефицит ценных специалистов, мы полагаем, что даже, несмотря на большие издержки, развитие корпоративных университетов все же будет идти по внутрикорпоративному сценарию.

Наиболее интересным в этой ситуации является неизбежное столкновение на рынке образовательных услуг корпоративных университетов и существующих вузов. Сценариев неизбежной конкурентной борьбы в данном случае, конечно, много, но мы полагаем, что возможна и крайняя ситуация, при которой абитуриенты в массовом порядке будут мигрировать в сферу корпоративного обучения, что внесет очень серьезный дисбаланс в общий рынок образовательных услуг в РФ.

Представляя в данной статье апокалиптические сценарии низложения современной системы высшего образования в РФ, авторы (являясь непосредственными участниками как раз существующей системы высшего профессионального образования), конечно, не могут не признавать, что сценарии столь бурного развития событий могут и не состояться. Однако, если даже есть всего лишь вероятность таких событий, нам всем (и менеджерам, и рядовым преподавателям) необходимо понять, что тезисы, изложенные великим русским поэтом А. С. Пушкиным [3, с. 25–26] – «Мы все учились понемногу, чему-нибудь и как-нибудь...» – не могут более быть актуальными в условиях постиндустриального общества. Высшее образование в России обязано измениться, и, желательно, в лучшую сторону.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Образование** в России / под ред. М. Н. Сидорова. – М. : Госкомстат России, 2003. – 414 с.
2. **Российский** статистический ежегодник / под ред. А. Е. Суринова. – М. : Росстат, 2010. – 813 с.
3. **Приказ** Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 30.09.2005 № 1938 «Об утверждении показателей деятельности и критериев государственной аккредитации высших учебных заведений» (зарегистрирован в Министерстве юстиции РФ 19.10.2005 № 7092) / Законодательство России. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://bestpravo.ru/fed2005/data04/tex16902.htm> (дата обращения: 23.04.2011).
4. **Пушкин А. С.** Евгений Онегин: художественная проза. – М. : Новатор, 1996. – 280 с.

УДК 378

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПАРАДИГМЫ

Т. Н. Черепкова, Е. В. Шевцова (Новосибирск)

В статье исследуется методика выделения компетенций преподавателя высшей школы. Описываются результаты проведения исследования, на основе которого создана модель компетенций преподавателя высшей школы. При создании этой модели использовался факторный анализ методом крупных факторов. Были получены пять ключевых ком-