

РОЛЬ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ У МОЛОДЕЖИ АДЕКВАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ



С.Ю. Манухина

заведующая кафедрой Социальной психологии МЭСИ, канд. психол. наук, доцент

В.В. Торубаров

генеральный директор ООО «Верити», эксперт Минобрнауки РФ по непрерывному образованию



В статье рассказывается о значении современных методов и способов непрерывного образования для молодежи, что в свою очередь позволяет им сформировать отвечающую современным условиям карьерную траекторию. Спектр социально-психологических исследований рассматривается в контексте акмеологического подхода. Аналитическое исследование сводится к глубокой взаимосвязанности стратегии непрерывного образования и успешности в дальнейшей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: *Непрерывное образование, акмеологический подход, профессиональное самоопределение.*

Образование является неотъемлемым и во многом детерминирующим фактором качества жизни современного человека. Именно системный подход в непрерывном образовании, организованном исходя из потребностей и желаний человека на протяжении всей его жизни, дает качественный базис для создания самодостаточного общества. Качественная жизнь определяется возможно-

стью индивида иметь доступ к всевозможным знаниевым и материальным благам, в том числе и для непрерывного процесса профессионального самоопределения. Ведь ни для кого не секрет, что в современных реалиях функции профориентационной деятельности сместились с «одноразовой диагностической услуги» в сторону перманентности, когда человек на протяжении всей своей жизни чувствует

востребованность регулярного профессионального и личностного самоопределения. Одним из ключевых двигателей этого процесса можно считать научно-технический прогресс, который коренным образом проникает во все сферы жизнедеятельности человека, даже в сугубо гуманитарные. Постоянный информационный поток просто вынуждает психику человека работать в новых условиях, где зачастую

The article talks about the importance of modern methods and ways of continuing education for young people, which in turn allows them to form relevant career trajectory. Range of socio-psychological research is considered in the context of acmeological approach. An analytical study is to deep interconnectedness strategies for continuing education and success in their future work.

Keywords: *Lifelong learning, acmeological approach, professional self-determination.*

успешным становится не тот, кто много знает, а тот, кто умеет быстро и правильно обрабатывать большой объем информации.

Через современные инструменты управления знаниями человечество интенсифицирует потребность в одновременной узкой профессионализации и умении за достаточно короткий срок приобретать новые компетенции, что в свою очередь приведет к значительному повышению качества жизни как отдельного человека, так и всего общества в целом.

Непрерывное образование во многих странах становится нормой формирования и развития культуры современного человека. Оно предоставляет возможности выбора, социального и профессионального роста, и в то же время накладывает ответственность за этот выбор и те шаги, которые предпринимает сам человек. В условиях непрерывного образования (в системах школа – вуз, школа – колледж – вуз) особенно возрастает значение формирования социально-профессиональных представлений, самоопределения и самоактуализации молодежи. Такая система образования дает много возможностей, но и заставляет пересмотреть многие традиционные взгляды на педагогико-образовательный процесс. Непрерывное образование дает возможность раскрыть индивидуальные особенности обучающихся, развить на их основе профессионально важные качества и сформировать определенные профессиональные компетенции.

Это в свою очередь дает возможность построить адекватную образовательно-карьерную траекторию, что, безусловно, полезно как для субъекта, так и для всего общества. Человек, который воспитывается подобной системой, усваивает главный ее принцип, что образование – это залог его дальнейшей конкурентоспособности на рынке труда; что оно не завершается по окончании того или иного высшего учебного за-

ведения. Учебное заведение дает лишь базу для дальнейшего развития специалиста. В этом заключается одно из основных отличий традиционного образования от непрерывного. Согласно основным принципам традиционного образования главным источником знания является преподаватель, он декларирует его и затем проверяет точность его усвоения [12]. Идея непрерывного образования заключается в том, что преподаватель направляет слушателей к определенным источникам знания, создавая им пространство, способствующее их саморазвитию [10]. Оценка используется для оптимизации полученных знаний и выбора эффективных путей их применения. «... Когда ученик понимает, что учитель не будет оценивать его выбор как «плохой» или «хороший», он берет на себя роль «выбирающего» и принимает ответственность за результат этого выбора» [1]. При этом сам преподаватель находится в процессе постоянного обмена знаниями. Традиционное образование часто понимается как получение некоего конечного набора знаний, которое является оптимальным и достаточным для осуществления своих профессиональных действий. Непрерывное образование (или обучение на протяжении всей жизни – lifelong learning) – система, которая способствует непрерывному росту образовательного потенциала личности на протяжении всей его жизни. Тогда профессиональное самоопределение также обретает форму непрерывного процесса. Оно перестает быть «одноразовым действием», направленным на выбор профессии, вуза или нахождения наиболее престижной вакансии. В идеологии непрерывного образования основной задачей профессионального самоопределения становится постепенное формирование у индивида внутренней готовности к самостоятельному и осознанному планированию своего развития (причем как на уровне профессиональной деятельности, так и социального

бытия). Самоопределение выступает здесь в качестве вектора профессиональной и личностной направленности. От степени ее осознанности зависит эффективность последующей учебно-профессиональной и трудовой деятельности индивида. Непрерывное образование предполагает, что человек осуществляет выбор по собственной инициативе и самостоятельно им управляет. В его основу входит три базовых принципа: «осознание», «выбор» и «доверие». Под осознанием понимается степень ясности представлений о текущих обстоятельствах; под выбором – степень рефлексии адекватности движения в заданном направлении; под доверием – уровень внутренней возможности индивида в достижении поставленной цели [1]. Социально-профессиональное самоопределение, сформированное на основе этих принципов становится глубинным внутренним образованием индивида. Оно способствует, во-первых, повышению уровня психологической компетенции посредством вооружения учебной и/или трудовой деятельности соответствующими знаниями и умениями, во-вторых, расширению границ самовосприятия и восприятия другими их профессиональных возможностей, в-третьих, пробуждению потребности в самосовершенствовании, в-четвертых, формированию уверенности в своих способностях, в-пятых, реализации себя в своей профессиональной деятельности и ознакомлению с новыми формами организации труда в условиях конкуренции [4].

С 1997 по 2013 гг. нами проведен ряд исследований, посвященных анализу рынка труда. Данная серия исследований неразрывно идет в контексте акмеологического подхода. Это междисциплинарное учение основывается на постулате, что каждый человек обладает врожденной детерминантой к максимальной самореализации. Достижение пика собственного развития (Акме – вершина, древ. греч.) является внутренней це-

любого здравомыслящего человека. Полученные данные в исследованиях показали много интересных закономерностей, связанных с рынком труда и отношением субъекта к своему профессиональному пути. Так, например, за последние 15 лет появилось большое количество профессий, успех в которых зависит от скорости и навыков работы специалиста с новой информацией. (В качестве примера можно привести профессию программиста, финансового аналитика, маркетолога и т.д.). Согласно данным исследованиям большинство специалистов (94% – закончившие вуз в период с 1997 по 2000гг, 88% – с 2001 по 2003, 86% – с 2004 по 2006, 74% – с 2007 по 2009, 71% – с 2010 по 2011) с идеями и формами непрерывного образования столкнулись непосредственно на рабочем месте, а почти 79% были к ним не готовы. Мероприятия, предложенные организациями для повышения квалификации сотрудников, развития их внутреннего и профессионального потенциала, воспринимались не как возможность их самосовершенствования, а как укор полученному образованию. В то же время наблюдается явная тенденция к появлению новых работников, обладающих исследовательской позицией и готовых рассматривать образовательную среду в качестве средства поиска новой информации для повышения собственной конкурентоспособности на рынке труда [4].

Проблема готовности к качественно новому подходу к жизни – одна из основных при решении задач внедрения непрерывного образования в различные социальные институты современного общества. Отсутствие готовности к изменениям влечет за собой апатию и безразличие. Очень быстро происходит обесценивание всей системы образовательной поддержки. В результате, вместо инновационного подхода к системному изменению представлений о карьере, работе и просто жизни, мы получаем иллюзию о его суще-

ствовании и нежелании дальнейшего продвижения. Современная информатизация общества и скорость развития технологического процесса заставила многие предприятия посмотреть на проблему образования своих сотрудников с качественно иной стороны [2,9]. В то же время взятие организациями на себя ответственности за обучение своих сотрудников не приводит в полной мере к реализации идей непрерывного образования. Результаты исследований показывают, что лишь приблизительно 11% работающих людей (по другим источникам – от 3 до 14%) готовы самостоятельно, без мотивации со стороны работодателя, затрачивать свои временные и финансовые ресурсы на дополнительное обучение. Большинство из них (72%) являются представителями малого бизнеса и/или частного предпринимательства – люди, непосредственно работающие в жесткой конкурентной среде. Сама среда заставляет их демонстрировать активную позицию в отношении своего трудового будущего. Люди же, напрямую зависящие от работодателя, перекладывают ответственность на него за свое профессиональное развитие и успешность выполнения профессиональной деятельности [4]. А та группа сотрудников, которая придерживается принципиально иной точки зрения и берет на себя ответственность за поиск, продвижение и самостоятельное принятие решений за свое образование, выходит на качественно иной уровень осознанности выбора. Выбор становится их, и только их. В компании ОАО «Вымпел-Коммуникации» несколько лет назад была внедрена интересная система мотивации. Сотрудники компании в среднем каждые полгода имеют возможность проходить повышение квалификации. Они имеют возможность выбора из программ, которые предлагает служба сопровождения персонала, но могут предложить и свой вариант. В любом случае они должны описать причину, по

которой выбирают именно этот курс, и как в дальнейшем полученные знания будут реализованы на практике в той области, в которой работает сотрудник. Такая установка помогает увеличить долю сотрудников, готовых к осознанному саморазвитию.

То же положение подтверждается и другим нашим исследованием. Анализ анкет 1100 временно не работающих, обучающихся на курсах переквалификации на базе МЭСИ, показал, что 69% из них считает, что получение ими дополнительного образования – это досадная необходимость, к которой их привела ситуация в организации и некорректное поведение руководителя. 16% – воспринимают образование как еще один этап их жизни, который «к чему-то да приведет» и не строят планов дальнейшего образования. И лишь 15% говорят о счастливом стечении обстоятельств, которое им позволило заниматься собственным профессиональным развитием и дополнить знания по основной специальности. По статистике, практически 97,5% слушателей из последней группы после получения диплома о переквалификации наиболее удачно (по их отзывам) устроились на работу (около 50% из них уже во время обучения получали предложения). Причем для этой группы вопрос социально-профессионального самоопределения оказался более значимым, чем для тех, кто образование воспринимает как случайное стечение обстоятельств. Для поиска нового места работы ими проводился глубокий анализ собственных приоритетов, способностей и возможностей, которые соотносились с целями и ценностями рассматриваемой организации. При окончательном выборе внимание уделялось только компаниям, которые давали возможность дальнейшего профессионального и личностного развития сотрудникам [11].

Другое исследование, проведенное среди студентов (647 человек), обучающихся в пери-

од с 2009 по 2013 гг., показало, что желание продолжить образование после окончания вуза для увеличения уровня своей квалификации высказывает 51% человек (в исследовании, проведенном в период с 2009 по 2011 – 46% человек). И так же, как и в предыдущем исследовании, именно студенты, относящиеся к образованию как неотъемлемой части своей жизни, наиболее успешно устраиваются на работу: 61% – непосредственно по своей специальности, 23% – по смежным областям на желаемые позиции.

В 2009 – 2011 гг. эти доли составили 55% и 25% соответственно, так что наблюдается явная положительная динамика в изменении представлений молодежи об обучении как стиле жизни. Кроме того, отличительной чертой этих студентов была выраженная критичность в оценке эффективности своего продвижения и потенциальных перспектив и путей своего карьерного роста. Устройство на работу ими воспринималось как возможность самосовершенствования, личностного и профессионального развития. Такая динамика отношений к собственному образованию среди соискателей указывает на тенденцию появления нового поколения работников, которые будут обладать качественно иным уровнем менталитета и воспринимать образование как процесс, неотъемлемый от их профессиональной деятельности.

Этому также способствуют и те запросы, которые предъявляют работодатели к своим работникам. Опрос 398 руководителей (157 человек – руководителей малого бизнеса и 211 – руководителей отделов и подразделений крупных организаций) показал [3], что среди основных требований, в дополнение к профессиональным навыкам, выступают умения: быстро ориентироваться в профессиональном информационном поле, взаимодействовать с социально-профессиональным сообществом, обладать пред-

ставлениями об инновациях, видеть перспективные направления развития своей профессиональной области. Желание видеть идеального сотрудника часто сопрягается с проблемами принятия его способностей и возможностей. Всего лишь 32% из опрошенных руководителей демонстрируют готовность следовать предложениям своих сотрудников. 11% – намеренно тормозят карьерный и профессиональный рост сотрудников, опасаясь за свое место, заранее ликвидируя возможных конкурентов. Остальные руководители предпочитают действовать, исходя из ситуации и той квоты доверия, которое они высказывают своим подчиненным. В то же время большинство руководителей признает, что «сотрудник-исследователь» в несколько раз более эффективен, чем просто «исполнитель». «Исполнитель» ожидает четких инструкций от руководства по выполнению своих обязанностей, перекладывая ответственность за качество работы, сроки и регламентацию ее исполнения. На таких сотрудников затрачивается больше временных и эмоциональных ресурсов руководителя. «Сотрудник-исследователь» направлен на самостоятельный поиск информации, проявление инициативы, он более информирован, лучше воспринимает обратную связь. Жизнь по принципам lifelong learning позволяет ему лучше ориентироваться в быстро изменяющемся информационном мире. Большинство успешных руководителей (82% из опрошенных) сами предпочитают жить по принципам непрерывного образования, что позволяет им самосовершенствоваться и увеличивать конкурентоспособность на экономическом рынке. В то же время существует другая проблема: как мы отмечали выше, только у 11% работников в сферу ценностно-смысловых представлений входят такие ценности как саморазвитие и самосовершенствование. Такой разрыв между ценностями руководителей и подчиненных приводит к проблемам

взаимного непонимания и экономическим потерям, обусловленным поиском альтернативных способов конструктивного взаимодействия с подчиненными [3].

К сожалению, часто к продвижению молодых специалистов оказываются не готовы сами руководители. Очень небольшая доля руководителей способна помогать выстраивать подрастающему поколению свой карьерный маршрут. Убежденность в необходимости придерживаться принципов lifelong learning для себя, к сожалению, не гарантирует внедрение этих принципов в жизнь компании или хотя бы в жизнь своих сотрудников. Тем не менее, один из самых важных принципов заключается в том, чтобы вносить эти изменения системно, затрагивая все уровни человеческого бытия. Изменение ситуации возможно в случае модернизации подхода к социально-профессиональному воспитанию на всех стадиях профессионального развития субъекта трудовой деятельности. Ценность непрерывного образования, прежде всего, заключается в поддержании интеллектуальной, познавательной и социально-профессиональной активности человека на протяжении всей его жизни [5, 13]. В настоящее время традиционная образовательная система представляет собой сильный, уверенный, но, к сожалению, застойный механизм. Устойчивость настолько крепки, что изменение их приводит к разрушению миропредставления тех, основной задачей которых является создание нового и развитие творческого в своих подопечных. Именно к разрушению, а не трансформации и/или модернизации. Вот в чем основная проблема. Для того чтобы образовательное учреждение могло выступать в роли помощника подростка в процессе его социально-профессионального самоопределения, необходимы: учет общественно-гражданских и кадровых запросов рынка труда (особенно долгосрочных прогнозов на 5-ть, 10-ть и т.д. лет); пересмотр системы воспитатель-

ного процесса в школе; обновление и последующая модернизация психолого-педагогических технологий помощи подростку в выборе профессионального пути (перенос акцента с выбора последующего образования на формирование социально-профессионального представления о своей дальнейшей деятельности); обеспечение встраивания в общеобразовательный процесс системы психолого-педагогической помощи подростку (а затем и юноше) в его социально-профессиональной самоактуализации. А главное – перенос фокуса на ценности учащихся, их будущее и профессиональное направление, а также на современные запросы и возможности рынка.

Анализ результатов диагностики готовности к профессиональному выбору 630 школьников г. Москвы, обучающихся в 10-х и 11-х классах, показал, что представление о своем будущем социальном и профессиональном месте в жизни сформировано только у 21% учащихся. В описании профессиональной сферы они используют адекватные ей термины, демонстрируют информированность о профессиональных обязанностях, возможных местах работы, пути возможного карьерного роста и сумм материального вознаграждения. Большинство из этих учащихся обучаются в среде гимназических и лицейских классов, в которых поддерживаются идеи непрерывного образования. 94% из этих учащихся отмечают ценность и необходимость образования после окончания вуза: уже сейчас они планируют возможные стажировки и направления дальнейшего образования. Сфера ценностно-смысловых представлений этих учащихся имеет качественно иную структуру, чем у остальных школьников. Им предлагалось самостоятельно отметить пять наиболее значимых ценностей для их будущей профессиональной деятельности.

Проведение рангового анализа данных показало, что лидирующие позиции здесь занимают та-

кие ценности, как саморазвитие, информированность, любознательность, карьера, профессиональный рост, семья. У группы остальных учащихся (79% выборки) разброс ценностей более хаотичен. Тем не менее, среди них можно выделить как наиболее значимые: деньги, престиж, статус. Но где конкретно, в какой области, четко описать не могут. На учащихся, определившихся с профессиональным выбором (группа в 21%), значимое влияние оказывают такие факторы, как программы дополнительного культурного развития, включенные в образовательную программу учебных заведений, психолого-педагогическая работа по формированию команд учащихся [6], учебно-проектная и культурно-проектная деятельность и т.д. При этом их деятельность должна быть ориентирована на овладение техниками принятия решения и встраивания их в программу социально-профессионального самоопределения. Интересен опыт внедрения коучинг-подхода для формирования самоопределения учащихся. Внедрение этого подхода позволило внести системные изменения в представление о месте субъектов образовательной среды на всех уровнях обеспечения образовательного процесса [7]. Сейчас вуз играет роль посредника между школой и работодателями. Несколько лет обучения в высшем учебном заведении отделяют вчерашнего школьника от его первой работы по специальности. Современные школьники мало задумываются о том, куда они пойдут работать и кем станут после получения диплома. Чаще всего они выбирают вуз и направление обучения, порой имея самые туманные представления о нем, что так часто приводит к разочарованию в профессии и/или академической неуспеваемости. Любое учебное заведение заинтересовано в замотивированных студентах с высоким уровнем сформированности осознанного выбора своей специальности. Вуз стоит перед выбором: либо уповать на случай

и ждать, что такие студенты появятся сами, либо “идти навстречу школе” и предлагать свои профорientационные программы, способствующие формированию и развитию принципов lifelong learning. Как показывает практика, только последний вариант дает значимый эффект. Таким образом появились такие проекты, как “Молодежный технопарк” (где абитуриенты могут познакомиться со всеми специальностями, которые представлены в вузе, создать проекты по выбранному направлению, “примерить на себя” роль того или иного специалиста) [11], “Книга карьеры” (проект создавался руками студентов и профессиональных профорientологов; посетив страничку в YouTube, абитуриенты могут найти ответы на множество актуальных вопросов про профессиональный мир, карьеру, поступление в вузы и др.) [8]. С другой стороны, именно вуз является “поставщиком” кадров на рынок труда. Показатель трудоустройства выпускников является показателем эффективности учебного заведения. И сейчас вуз предлагает работодателям включиться в процесс профилизации учащихся, напрямую содействуя принципам непрерывного образования.

Таким образом, на каждом этапе профессионального развития для каждого субъекта трудовой деятельности идеи непрерывного образования служат катализатором выбора. Овладение техниками принятия решения и встраивание их в систему социально-профессионального самоопределения, в свою очередь, позволяет сформировать критичность в оценке эффективного продвижения и формирования карьерных ориентаций. В настоящее время существует большое количество работников, которые воспринимают свое образование как некий оторванный взятый конечный период жизни. Но в то же время все больше молодых специалистов отдает себе отчет, что для выживания в конкурентной рыночной