

С. С. Гиль

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ДЛЯ ТРУДОВОГО ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЕЖИ

Рассматриваются ключевые методологические проблемы, возникающие при проектировании новой педагогической инфраструктуры, анализируется ее роль для трудового обучения и воспитания молодежи в условиях глобальной экономики.

The article examines the key methodological problems in the design of new educational infrastructure for labor training and education of youth in the global economy. Through comparative historical and pedagogical approach, the author shows how to overcome the most difficult issues of developing the infrastructure components of a modern system of labor training and education of youth.

Ключевые слова: трудовая жизнь человека, самореализация, 3D-модель оценки качества образования, трудовые мета и специальные умения.

Key words: working life, self-actualization, 3D-model of education quality assessment, labor and special skills.

Вопрос несоответствия и несовпадения в темпах развития экономики и систем обучения следует относить к числу так называемых родовых, извечных проблем образования.

Разделение понятий «образование» и «воспитание» актуализируется всякий раз на этапе глобальной реконструкции и прорывов в



экономике, в общественной жизни. Подтверждение этому – последние 20 лет развития отечественной истории и противоречивого самоопределения педагогики в нем. В это время проявилось вполне естественное для педагогики и образования отставание в самоопределении на фоне новейших социально-экономических реалий. Темпы и скорость этих преобразований в контексте требований глобальной экономики оказались для отечественной теоретической и прикладной педагогики испытанием крайне болезненным. В процессе общественных дискуссий образовательные институты более всего лоббируют и защищают самодостаточность образования, крайне неточно артикулируя роль современного образования, обучения и воспитания в целях решения простейших и одновременно фундаментальных задач экономического развития. По накалу и остроте дебатов текущий этап в развитии педагогики можно сравнить с первыми десятилетиями формирования советской педагогики, и прежде всего с годами становления модели трудового образования и воспитания, с тем периодом, когда понятия «трудовая школа», «школа-втуз» ассоциировались с педагогическим прорывом, который, по сути, предопределил успешность тотальной, мобильной и адресной переподготовки рабочих кадров в целях индустриализации СССР.

Отечественной педагогике 20–30-х гг. прошлого века удалось решить задачу проектирования педагогической инфраструктуры для трудового обучения, воспитания населения СССР «под ключ», с гарантиями ее конкурентоспособности.

Данное обстоятельство особенно важно, так как формулировка «под ключ» предполагает наличие заказчика, способного оценить предложенный результат. Это выявляет методологическую проблему педагогики и образования: кто является его заказчиком?

Таковым в отношении педагогики и общества в XX в. выступало советское государство, которое в течение всего века вело ожесточенную конкурентную борьбу с экономическим и общественным укладом капиталистических стран. Именно эта ожесточенность во многом и была главным критерием при оценке образовательных систем и их влияния на экономическое противостояние социализма и капитализма.

В начале 90-х гг. XX в. одним из коренных преобразований общества стало видоизменение отношений системы образования и ее заказчика. В соответствии с принципиальной моделью федерального закона «Об образовании» в версии 1992 г., действующей до настоящего времени, основным заказчиком для образования стал сам гражданин – родитель и его несовершеннолетний ребенок, выбирающий из спектра образовательных услуг необходимое.

Два последних десятилетия в истории педагогики и образования можно охарактеризовать как период неопределенности в развитии образования и отечественной педагогики в целом и как период агрессивного «продавливания» предложений (образовательных услуг) заказчика-государства клиенту, заказчику-родителю несовершеннолетнего



обучающегося. На методологическом уровне была разработана система, в которой поставщик услуги приобретал неограниченное, а самое главное неподконтрольное влияние на заказчика. При этом вопрос о связи образовательной услуги с реальной жизнью не ставился, так как механизм оценки качества образования в данной системе не был спроектирован вовсе.

Тон, приоритеты новейших документов в сфере образования, оформляющийся пакет требований к нему и к педагогике со стороны работодателей и прямых клиентов — выпускников систем образования — свидетельствуют о реформировании и реконструкции отношений между заказчиком и отечественным образованием.

Ключевой тренд изменений — подчиненность образования и воспитания решению важнейших, во многом неопределенных сегодня задач развития экономики и общества. Включенность России в глобальные экономические процессы, в том числе вступление в ВТО, повышает значение этого тренда, но уже в контексте глобальной конкуренции, и прежде всего конкуренции за кадры.

В настоящий момент трудовая роль и трудовая жизнь человека встроены в систему приоритетов, определенных Болонским и Копенгагенским процессами (глобальные европейские проекты преобразования высшего и среднего профессионального образования), обеспечивая расширение сферы влияния европейской образовательной системы в качестве поставщика конкурентоспособной услуги мирового уровня.

Трудовая жизнь рассматривается как процесс накопления, раскрытия и применения человеком всех своих личностных и профессиональных способностей, связей в качестве трудовых ресурсов; ее границы определяются с учетом периода, необходимого для полноценного физиологического, социального и трудового взросления. Миссия трудовой жизни, таким образом, заключается в полноценном раскрытии и применении человеком своих ресурсов в интересах собственного и в целях государственного экономического развития. Следовательно, закономерным является запрос государства на развитие и саморазвитие качеств и способностей работника, поддерживающих его полную трудовую дееспособность. В базовом европейском проекте, касающемся перспективных трудовых умений молодежи «VET», в учебных планах колледжей Финляндии требования к персональной работоспособности, безопасности, здоровья и принципов устойчивого развития прописаны как подлежащие независимой квалификационной оценке.

Именно внешняя квалификационная оценка — важнейшая движущая сила в отношениях «заказчик-государство» и «заказчик-обучающийся» — и есть гарантия перманентного развития образования и педагогики.

Проектирование новой педагогической инфраструктуры для трудового образования и воспитания молодежи базируется, таким образом, на следующих методологических принципах:



– появление нового заказчика образовательных услуг в лице субъектов экономики, представителей крупного, среднего и малого бизнеса определяет перспективное развитие отечественной педагогики и образования (с поправкой на то, что крупный бизнес в России инициативно выстраивает собственные образовательные системы и корпоративные университеты);

– устойчивые отношения образования и заказчика базируются на гарантированной способности систем образования подготавливать работника-выпускника, обладающего умениями и ценностями, необходимыми для эффективного функционирования на рабочем месте заказчика, что дает серьезные преимущества прикладным и практико-ориентированным образовательным системам;

– в условиях открытой рыночной экономики, в контексте реального и обостряющегося конкурентного состязания национальных образовательных систем конечная ответственность за качество работника-выпускника лежит на государственной политике в сфере профобразования. Это крайне важно с позиции того, что заказчик в лице малого и среднего бизнеса не готов нести и оплачивать образовательные риски.

Наилучший из вариантов преодоления проблем – предложение образовательными и педагогическими сообществами заказчику (малому и среднему бизнесу, родителям и детям) новой педагогической инфраструктуры, гарантирующей трудовую подготовку и воспитание профессионала «под ключ». Новая педагогическая инфраструктура должна быть ориентирована на систему требований к труду и к работнику, принятую в глобальной экономике, с тем чтобы разработки и инновации педагогов не носили местечковый характер, а были ориентированы на цели трудового обучения и воспитания с учетом глобализированного и открытого характера экономической жизни.

В новейших европейских подходах к развитию образования, прежде всего профессионального, сформулированы и заявлены на уровне методологических два принципа организации образования: обучение в работе; получение удовольствия от процесса обучения в работе.

Данные принципы нашли воплощение в дополнительном и во многом альтернативном для системы традиционного профессионального образования проекте Евросоюза «VET», получившем мировое признание. Благодаря этому проекту страны Европейского союза расширяют сферы обучения трудовым умениям, популяризируют такие мобильные формы трудового обучения, как тренинги, стажировки. По сути, страны Евросоюза, заявляя о преимуществах принципа обучения в работе, идут по пути формирования дополнительной педагогической инфраструктуры в целях трудовой подготовки молодежи и воспитания профессионалов.

В альтернативной и дополнительной педагогической инфраструктуре, действующей в названных целях, сегодня представлены



мировой и европейский чемпионаты рабочих профессий (Worldskills и Euroskills соответственно) и система национальных конкурсов профессионального мастерства, в том числе наиболее известный из них — «Умелец» в Финляндии.

Согласно экспертам рынка труда и специалистам по управлению персоналом компаний, умения, подлежащие точной оценке при приеме на работу, составляют две группы. Это так называемые метаумения — универсальные умения, необходимые для эффективной трудовой деятельности, и специальные, профессиональные умения, необходимые для реализации отдельных видов трудовой деятельности.

Так, европейские эксперты на чемпионате профессионального мастерства «Умелец-2012» в г. Ювяскюля (Финляндия) к числу наиболее перспективных для профессиональной деятельности качеств на период до 2020 г. отнесли следующие: стремление к обучению на протяжении жизни и мобильность; качество и эффективность труда; креативность, предприимчивость и предпринимательство; социальная позиция патриотизма и справедливости.

В России с 2012 г. апробируется модель национального чемпионата Worldskills. На основе сравнительных педагогических исследований спроектирована при участии автора статьи и реализуется модель национального чемпионата профессий и предпринимательских идей. Эта модель базируется на метаумениях, сформулированных российскими HR-специалистами: умения мобильного обучения и применения нового на рабочем месте; умения персональной и деловой самопрезентации; умения эффективных коммуникаций, ведения переговоров и решения конфликтов; умения проектировать и управлять проектными идеями под результат. При выделении профессиональных умений предпринимателей специалисты ориентировались на финскую модель умений и ценностей работника.

Специальные профессиональные умения в российской научной литературе в данный момент фактически не описаны и не утверждены ключевыми работодателями и промышленными компаниями по видам деятельности. В 2012 г., согласно требованиям Указа Президента России от 7 мая 2012 г., должны быть созданы 800 профессиональных стандартов. В 2012–2013 гг. будет осуществлена сравнительная оценка и описание умений-ценностей, необходимых для организатора предпринимательства в России, что создаст возможность модернизировать модель национального чемпионата профессий и предпринимательских идей.

Важнейший принцип проектирования новой педагогической инфраструктуры — обязательность проведения, в соответствии с требованиями экономики, объективированной многомерной оценки результатов ее деятельности и качества ее выпускников.

Сравнение европейской модели оценки качества образования и традиции оценки качества в российском профобразовании показывает наличие общих элементов при несовпадении направленности самой системы оценки.



Европейская система оценки выстроена от самооценки к сложной внешней оценке, в ней есть место собственной, клиентской и профессионально-экспертной оценкам, позволяющим поддерживать баланс интересов носителя профессионализма, клиента — конечного потребителя услуг — и независимого оценочного профессионального сообщества.

Качество труда на технологическом уровне оценивается экспертами; на уровне удовлетворенности от услуги и качества труда поставщика — клиентами; на уровне субъективного удовлетворения / неудовлетворения от своего труда и своих достижений — работником.

50

В отечественной системе оценки роль самооценки минимизирована и формализована, клиентская оценка фактически отсутствует, профессиональная экспертная оценка подчинена образовательным задачам, что отражает доминантную позицию поставщика образовательных услуг.

В модели национального чемпионата профессий и предпринимательских идей спроектирована 3D-модель оценки качества выпускников чемпионата. Она включает три уровня: персональная самооценка выраженности мета- и специальных умений, проводимая стажерами чемпионата; клиентская оценка привлекательности и качества услуг, предлагаемых и продвигаемых стажерами — выпускниками чемпионата; профессионально-экспертная оценка качества трудовой и специальной профессиональной деятельности стажеров в системе общемировых требований. Данная модель оценки создается в системе требований европейского квалификационного экзамена — ведущего инструмента для оценки качества и профессиональных умений как выпускника, так и работника.

Новая педагогическая инфраструктура для трудовой подготовки и воспитания профессионалов результативна при условии инициативного участия молодежи в решении реальных трудовых задач, соответствующих требованиям современной молодежной и трудовой культуры. Для поддержания устойчивого интереса молодежи необходима педагогическая система содействия профессиональной и карьерной самореализации молодых людей, которая, будучи многофункциональной, комплексно решает задачи профессионального ориентирования, сопровождения в профессиональном самоопределении и эффективных коммуникациях, в том числе с работодателями.

Список литературы

1. Исследовательский проект «Форсайт образования-2030». URL: <http://www.slideshare.net/MetaverMedia/2030-8031807>
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. URL: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>



3. *Стратегия* развития образования 2020 года. URL: <http://pmssestr.edusite.ru/DswMedia/strategiya.pdf>

4. *Чемпионат* профессионального мастерства «Умелец-2012» в г. Ювяскюля. URL: <http://www.taitaja2012.fi/sv/evenemangsinfo/international-seminar>

Об авторе

Сергей Сергеевич Гиль — д-р пед. наук, проф., начальник Управления образования и инноваций, науч. рук. группы проектов «Карьера в России», Москва.

E-mail: gil1967@mail.ru

About author

Prof. Sergey Gil, head of the Division of Education and Innovations, research supervisor of the “Career in Russia” project group, Moscow.

E-mail: gil1967@mail.ru