

Киселев Александр Александрович

канд. пед. наук, профессор, заведующий кафедрой

ФГБОУ ВО «Ярославский государственный

технический университет»

г. Ярославль, Ярославская область

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ВУЗАХ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

***Аннотация:** на основе системного анализа и используя метод включенного наблюдения можно утверждать, что в настоящее время отечественное высшее образование переживает этап системного кризиса, когда выпускники вузов как профессионалы стали неинтересны работодателям. При этом отечественные вузы вынуждены реализовывать «условные» компетенции, которые не отражают профессионализм выпускника и вследствие этого не могут иметь четких критериев оценки их формирования. В результате этого постоянное «совершенствование» образовательных стандартов высшего образования, основанных на иностранных подходах к его организации, но реализуемых формально и без учета отечественного опыта организации высшего образования, не позволяет сделать российское высшее образование качественным, профессиональным образованием. А это ведет к тому, что государство и организации в лице невостребованных работодателями выпускников вузов по специализации, к которой они готовятся в вузах, теряют огромный потенциал для своего развития и развития национальной экономики. И эти проблемы нужно срочно решать на государственном уровне, чтобы не оказаться в ситуации, когда специалистов в различных отраслях экономики отечественным организациям придется приглашать из-за рубежа. В статье приводятся пути решения обозначенных проблем.*

***Ключевые слова:** высшее образование, профессиональное образование, качество высшего образования, иностранные подходы в отечественном образовании, образовательные стандарты высшего образования, компетенции,*

проблемы подготовки профессионалов в отечественных вузах, задачи по повышению качества подготовки выпускников отечественных вузов.

Уже много написано и сказано про снижение качества российского высшего профессионального образования. Однако складывается ощущение того, что отечественные профессионалы стране не нужны, а отечественный опыт подготовки профессионалов, необходимых для развития различных отраслей отечественной экономики, стараются забыть, готовя в отечественных вузах специалистов по иностранным лекалам, но на понимание этого процесса со «своей колокольни».

Первая проблема обусловлена тем, что сегодня профессиональные стандарты вузами не воспринимаются в качестве основы для подготовки студентов в отечественных вузах. Это связано с тем, что они составлены работодателями, как должностные обязанности по конкретной специальности и не увязаны с образовательными стандартами высшего образования. Вследствие этого как специалисты, выпускники отечественных вузов неинтересны работодателям. И большинство выпускников вузов после окончания вузов работают не по специальности, к которой готовились в вузе, а получают любой опыт работы, без которого их не хотят принимать на работу. Тем не менее в вузах создаются специальные отделы, так как Министерство науки и высшего образования РФ предъявляет к вузам требования по трудоустройству выпускников. Однако эти отделы чаще всего требуют от выпускающих кафедр информации о том, где работают студенты, чтобы каким-либо образом отчитаться о проделанной в данной сфере работе. Но по факту большинство студентов, на обучение которых государство тратило значительные материальные средства, после выпуска работают там, куда смогли устроиться, чаще всего не по специальности. Конечно, так проще решать проблему. А выпускники в своем большинстве сегодня понимают, что после выпуска найти работу по специальности с достойной оплатой труда они смогут, лишь имея определенный ресурс, например, родителей, занимающих определенное служебное положение. При этом даже в этом случае работа может быть предложена не по специальности. А это отражается на отношении студентов к учебе по овладению выбранной специальностью. И они честно отвечают на вопрос о

том, для чего они учатся в вузе: «Получить диплом». Именно диплом как документ, а не знания и навыки по выбранной специальности, так как они не смогут работать на соответствующей их образованию работе как минимум лет пять. И часто работодатели требуют от выпускников вузов при их трудоустройстве, как правило, наличие пятилетнего опыта работы. А где его получают выпускники вузов, если их, как правило, не принимают на работу по специальности, полученной в вузе. Вот они и устраиваются на любые должности, чтобы получить любой опыт работы. Но через пять лет, как отмечают специалисты, человек, не работая по специальности, теряет все знания и навыки, полученные в вузе.

Вероятно, пришла пора подумать о распределении выпускников после выпуска на работу в отечественные организации. Несомненно, не надо делать «всеобщее распределение». Но возможно, по крайней мере, в государственных вузах вводить по несколько мест для распределения на работу в крупные государственные организации, такие, как «Газпром», «Роснефть», «Роскосмос» и др., студентов, показавших самые лучшие результаты в учебе и отобранных организациями, независимо от положения их родителей и наличия «знакомых» людей, способных оказать им помощь в трудоустройстве [3]. И тогда основная часть студентов будут бороться за получение престижной работы в крупных организациях. А организации получают именно тех молодых специалистов, которые будут с учетом современных положений науки и научно-технического прогресса, перенимая лучший опыт сотрудников организации развивать ее. При этом организации, принимая по квотам выпускников вузов на работу, уже могут осознанно предъявлять требования к повышению качества подготовки выпускников. А в результате и те выпускники, которые не получили распределения на работу, будут интересны работодателям, так как в борьбе за лучшие показатели между собой в период обучения они станут интересны работодателям как профессионалы. При этом необходима система бонусов для таких организаций, принимающих выпускников вузов на работу по профилю их подготовки в вузах, например, в сфере налогообложения. Но, конечно, без координирующего вмешательства государства в этот процесс решить эту задачу будет невозможно. Но и не решать ее тоже

нельзя, так как государство, его экономика и отечественные организации несут большие убытки вследствие того, что не используется в полной мере профессиональный потенциал выпускников вузов. При этом это может привести к ситуации, когда организациям катастрофически не будет хватать профессионалов, и они будут вынуждены обращаться за помощью к иностранным специалистам.

Во-вторых, и сами отечественные вузы во многом не занимаются подготовкой специалистов, которые нужны отечественным организациям, что понимают работодатели, когда отказывают в приеме на работу молодых специалистов – выпускников вузов. При этом даже на формальном уровне из названия отечественных вузов исчезло название «высшего профессионального образования». То есть высшее образование даже Министерством науки и высшего образования уже не признается профессиональным. Вследствие этого вузам «предписано» готовить бакалавров и магистров, как это делается за рубежом. При этом раньше инженера как профессионала готовили в вузах 4 года. То теперь полное высшее образование для студентов требует от них 6 лет обучения. И это притом, что выпускник вуза перестал работодателями позиционироваться как профессионал. При этом за последние 10 лет со стороны органов управления высшим образованием идет постоянное «совершенствование» Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) уже до ФГОС ВО 3++. И сколько еще нужно плюсов, чтобы эти стандарты отвечали реальным запросам отечественных организаций в профессионалах, никто не знает. При этом изменения в обновляемых стандартах носят формальный характер, не способствующий повышению качеству подготовки выпускников вузов. К сожалению, в «обновляемых» образовательных стандартах идет лишь «жонглирование» понятиями и терминами. При этом в них декларируется компетентностный подход, «заимствованный» за рубежом, но реализуемый и понимаемый «по-русски». Так, даже четкого понимания компетенций, в отличие от иностранных образовательных стандартов, в них нет. Например, в ФГОС ВО 3++ под универсальными компетенциям, то есть общими для всех направлений подготовки, понимаются какие-то способности, причем с «размытым» содержанием. Это и способен

осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач, способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов; способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах; способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни и еще много чего. Но ведь способности – это качества человека, чаще всего определяемые его личностными особенностями, характером, условиями воспитания и многое другое [2]. И если, к примеру, у человека нет способности к игре на музыкальных инструментах, он никогда не станет профессионалом-музыкантом, как бы его ни учили этому в консерватории. А в результате даже в однопрофильных отечественных вузах учебные планы очень сильно различаются, а компетенции формируются совершенно различными дисциплинами. Это связано с тем, что в каждом вузе эти компетенции преподаватели, разрабатывая рабочие программы, вынуждены формально сами распределять их по учебным дисциплинам. Причем желательно, чтобы все компетенции были бы просто формально «закреплены» по минимуму по учебным дисциплинам. В результате получается, что одна и та же компетенция в разных вузах формируется совершенно разными учебными дисциплинами. С этой точки зрения они действительно становятся «универсальными». При этом сегодня преподаватели вузов вместо индивидуальной работы со студентами вынуждены много времени на периодическую формальную переработку всех рабочих программ. А сегодня в связи с последним обновлением образовательных стандартов, они должны придумывать индикаторы формирования компетенций. И преподаватели уже по своему усмотрению возвращаются к отечественному опыту и в своем большинстве начинают их расписывать по принципу: знать, уметь, владеть. Но ведь индикатор должен иметь четкие нормативы, чтобы показывать, когда какую-то компетенцию можно считать сформированной у

студентов, а также уровень ее сформированности. И опять приходим к тому, что они определяются формально, так как «размытые» по содержанию компетенции, обозначенные в образовательных стандартах, вынуждают педагогический состав придумывать формальные и также «размытые» по содержанию индикаторы формирования компетенций. Но повышает ли такой подход качество обучения студентов? Ответ очевиден. С профессиональными компетенциями дела обстоят еще хуже. Согласно ФГОС ВО 3++ нужно просто выбрать одну-две профессиональные компетенции из любого профессионального стандарта. Это все равно что будущего летчика учить, как нужно взлетать на самолете, но не учить посадке на аэродром и т. д. С полной уверенностью на основе изучения проблемы и включенного наблюдения можно утверждать, что качественного «скачка» в отечественном высшем образовании с переходом на иностранные «форматы» обучения и увеличением срока обучения студентов не произошло, так как их система не соответствует российским историческому менталитету людей и опыту организации подготовки профессионалов, но теряются самые лучшие отечественные традиции российского профессионального образования, такие, как учить тому, что необходимо выпускнику вуза в практической работе по специальности.

Третья крупная проблема связана с дефицитом педагогического состава вузов и отсутствием резерва для его восполнения. В настоящее время преподаватели получают максимальную учебную нагрузку и имеют мало времени на свое профессиональное совершенствование и методическую работу, обобщение лучшего педагогического опыта и вынуждены работать в нескольких вузах, чтобы решить свои материальные проблемы. А это отражается на качестве их работы со студентами. При этом разрушена система формирования высокопрофессионального профессорско-преподавательского состава вузов, когда лучшие выпускники вузов по объективным и субъективным причинам, например, оплате труда и постоянному прессингу, связанному с систематическим переизбранием на должность, не желают оставаться на педагогической работе. А те, кто из выпускников вуза все же пришел работать в вуз на педагогическую работу, не

имеют возможности перенимать опыт старших преподавателей и «нарабатывают» свой опыт педагогической работы самостоятельно и так, как это понимают. При этом повышение квалификации преподавателей происходит формально и по усмотрению и за счет самих преподавателей, так как им нужно иметь «галочку» об этом при переизбрании на должность. А защищать диссертации им не позволяет та заработная плата, которую они получают, так как процесс защиты стал прерогативой самого преподавателя, но стоит сегодня очень дорого. Да и переизбрание преподавателей на должности чаще всего на 1–2 года, как стали практиковать в последнее время многие вузы, влияет на выбор молодыми другой работы, так как работа в вузе не дает им уверенности на перспективу в своей работе. Вследствие этого сегодня в вузах нет резерва для обновления педагогического состава вузов, когда количество возрастных педагогов значительно превышает количество молодых педагогов. Вследствие этого уход каждого возрастного преподавателя из вуза создает проблему поиска кого-нибудь на вакантную должность. Ну и очень проблемным стало сегодня найти преподавателя не пенсионного возраста, имеющего ученую степень, для замещения вакантных должностей доцентов и профессоров. Уже сегодня вузы вынуждены «эксплуатировать» совместительство, чтобы решать этот вопрос, привлекая к себе на работу на должностях доцента и профессора педагогов других вузов. Но реально уже в ближайшее время вузы физически не смогут обеспечивать выполнение требований по процентному соотношению преподавателей с учеными степенями в общем количестве педагогического состава вузов, так как количество защищающихся педагогов значительно ниже потребностей вузов и даже совместительство в педагогической деятельности не в состоянии «закрыть» эту серьезную проблему. Вероятно, в перспективе исключат из требований к вузам эту норму. Ведь это сделать легче, чем организовать системную работу по подготовке педагогических кадров высшей квалификации для вузов. Уже давно муссируются вопросы, чтобы на иностранный манер вузы своим сотрудникам могли присваивать «местные» ученые звания доцент и профессор конкретного вуза.

В-четвертых, можно утверждать, что отечественный подход по подготовке современных профессионалов, востребованных отечественными организациями с позиций «импортозамещения», уже назрел. Но его нужно реализовывать, привлекая для этого не чиновников от образования, например, таких, как М.А. Ракова, которая была замминистра просвещения РФ, но в свое время по неуставности была отчислена из МГТУ им. Н.Э. Баумана, а в дальнейшем диплом о высшем образовании получила в далеком от Москвы негосударственном алтайском вузе. Тут сложно говорить о профессионализме подобных чиновников от образования и, соответственно, ожидать от них нужных действий по повышению качества отечественного российского высшего образования, как профессионального образования [4]. Так, например, в одном из вузов проводилась стратегическая сессия по внедрению в вузе индивидуальных траекторий обучения. При этом на вопрос приезжей группы, которая специализируется на такой работе в российских вузах, о том, что надо понимать под индивидуальной образовательной траекторией, приезжий модератор ответа дать не смог. Но оплату за свою такую деятельность от вуза они получили. А сейчас все педагоги пытаются каким-то образом переделать все учебные планы под реализацию индивидуальных образовательных траекторий. Работа по времени затратная для педагогов, но о результативности такой работы говорить проблемно. А ведь использование индивидуальной образовательной траектории как технологии уже было разработано в отечественной педагогике [1].

Таким образом, мы сегодня в вопросах организации отечественного высшего образования и подготовки профессионалов для отечественных организаций продолжаем «наступать на грабли», на которые наступили в конце 90-х годов прошлого столетия. Но полученные от этого «шишки» не вынуждают руководство высшим образованием изменить подходы к решению обозначенных в статье проблем с позиций богатого отечественного опыта в этой области, научных исследований в данной сфере и использовать государственное регулирование в сфере высшего образования так, чтобы государство, национальная экономика и отечественные организации получали от вузов таких выпускников-

профессионалов, которые были бы способны обеспечивать конкурентоспособность национальной экономики и отечественных организаций за счет своего креатива, инициативы и профессиональных знаний и навыков, соответствующих современным реалиям в деятельности организаций.

Список литературы

1. Байбородова Л.М. Педагогические технологии: результаты исследований Ярославской научной школы [Текст] / Л.М. Байбородова, И.Г. Харисова // Связь понятий «педагогическая технология» с другими категориями: монография. – Ярославль: ИД «Канцлер», 2015. – С. 44–52.
2. Карпов А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2007. – 584 с.
3. Киселев А.А. Формирование современных профессионалов в отечественных вузах: от теории к практике [Текст] / А.А. Киселев // Модернизация современного образования: опыт и тенденции: монография. – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2021. – С. 5–27.
4. Феномен карьеры Марины Раковой: резкий взлет и вынужденная посадка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2021/10/06/reg-sibfo/fenomen-karery-mariny-rakovoj-rezkij-vzlet-i-vynuzhdennaia-posadka.html>