

DOI 10.31483/r-105755

*Волковицкая Галина Андреевна***ИННОВАЦИИ В РОССИЙСКОМ ОБРАЗОВАНИИ**

Аннотация: глава посвящена анализу возможностей современной системы образования противостоять вызовам в ситуации риска и нестабильности. Автором проанализированы проблемные ситуации, с которыми может столкнуться система образования, рассмотрена специфика предпринимательского образования и оценены его возможности с точки зрения поиска относительной устойчивости специалиста на рынке труда, а также раскрыты основные актуальные тренды системы образования.

Ключевые слова: компетенция, квалификация, предпринимательское образование, нестабильность.

Abstract: the chapter is devoted to the analysis of modern education system's ability to withstand the challenges in a situation of risk and instability. The author analyzes the problem situations that the education system may face, examines the specifics of entrepreneurial education and evaluates its capabilities in terms of finding the relative stability of a specialist in the labor market, as well as reveals the main current trends in the education system.

Keywords: competence, qualifications, entrepreneurial education, instability.

Актуальность проблемы

2020 год стал своеобразным вызовом устоявшимся и ставшим привычными формам жизни: человечество впервые за последние сто лет столкнулось с пандемией. Анализ возможностей современной системы образования противостоять вызовам в ситуации нестабильности, рефлексия проблемных ситуаций, с которыми может столкнуться система образования, рассмотрение специфики предпринимательского образования и его критическая оценка с точки зрения поиска относительной устойчивости специалиста на рынке труда, представляет собой актуальное направления для исследования.

Система образования сегодня переживает уникальный по своей сложности и неоднозначности период (VUCA (Volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность)): период смены образовательных эпох. Это логичное следствие развития и внедрения цифровых технологий во все сферы человеческой жизни, которое не могло ни затронуть «наши университеты». К. Робинсон писал, что прежняя парадигма образования доживает последние дни, что нас ждет какое-то совершенно иное будущее, но какое именно – не знает никто [16]. В этой связи система образования не должна растерять то, что принято считать классикой образования.

Аналитический обзор

Современный университет как институт общества имеет все возможности не только смотреть в будущее, но и конструировать его. При этом по-прежнему во многом продолжает использовать идеи и концепции, которые были актуальны в прошлом.

В исследовании «Россия 2025: от кадров – к талантам» [15], выполненное Boston Consulting Group при поддержке Сбербанка, WorldSkills Russia и Global Education Futures, примечательным и даже несколько шокирующим выглядит цифра 10 миллионов человек. Именно такой дефицит новых специалистов «экономики знания» – способных работать с творческими задачами, с вызовами будущего, – Россия увидит на рынке труда в ближайшие 5 лет.

Дефицит кадров и квалификаций порождает еще одну проблему современного образования – несоответствие компетенций в связке «работодатель-работник». По данным Глобального индекса рынка труда компании Naays [18] увеличивающееся несоответствие компетенций работников требованиям работодателей остается одной из ключевых проблем рынка труда для всех крупных экономик мира. Актуальным становится вопрос: как и чему учить современного студента? Активно реализуемый во многих российских вузах «эффективный контракт» чаще всего представляет собой только количественную оценку результатов трудовой деятельности педагога, но практически лишен возможности проводить качественный анализ профессиональных достижений. Ведь формально

доцент с пятью «ВАКовскими» публикациями лучше, чем другой доцент – с четырьмя, или один доцент с запатентованной новой технологией, ведь она всего одна. Оценивать качество опубликованных материалов, их «прорывной» характер или отсутствие такового, ресурсоемкость и актуальность проведенных исследований, учитывать уровень и статус журнала, в котором опубликована статья, его рейтинг, как правило, некому. Аттестационная комиссия смотрит формально на позиции кандидатов, выражаемые в абсолютных значениях.

Без открытой науки решить задачу о вхождении к 2024 году в десятку стран с качественным образованием – ее поставил президент В. Путин еще в 2018-м году – невозможно. Между тем, предыдущий амбициозный проект в этой области – проект 5–100, предполагавший вхождение пяти российских университетов в сотню лучших университетов мира к 2020 году, – своей цели не достиг. Одной из причин этого называют отсутствие четкого понимания того, что такое компетентность. Ответ на этот вопрос очень наглядно дает Б.Д. Эльконин: «Компетентность – это когда я могу некое знание превратить в средство построения нового действия». Этим средством в современном мире может стать предпринимательское образование.

Возможные пути решения проблемы

В поисках относительной устойчивости потребители проявляют повышенный интерес к этому направлению подготовки. Государство, в свою очередь, должно быть заинтересовано в доступности предпринимательского образования, поскольку это помогает раскрыть предпринимательский потенциал молодежи [1; 2], стимулирует предпринимательскую деятельность, что способствует снижению уровня безработицы и росту благосостояния населения [6].

Одной из характеристик современного образования является трансформация университетов из традиционных исследовательских в предпринимательские университеты [13], что актуализирует потребность в разработке предпринимательских образовательных программ.

Процесс обучения предпринимательству предполагает овладение предпринимательскими компетенциями [13]. Ряд исследователей [1; 4] акцентируют

внимание на важности закрепления предпринимательских компетенций на практике, поскольку именно отсутствие или недостаточность практической ориентации делает образование чересчур теоретическим, не адаптированным под современные потребности рынка.

Инновационным подходом к актуализации профессиональных компетенций студентов является их привлечение к созданию на базе университетов *стартапов* – динамично развивающихся компаний, ориентированных на получение прибыли от выведения на рынок модернизированных или новых коммерческих продуктов [14].

Для того чтобы университеты смогли эффективно использовать такой инструмент закрепления и актуализации профессиональных компетенций студентов, как стартапы, необходимо соблюдение ряда условий.

Во-первых, университет должен проявить инициативу создания и стать интегратором региональной стартап экосистемы, которая станет связующим звеном между стартапами, бизнес-инкубаторами, акселераторами, технопарками, венчурными фондами, бизнесменами и другими субъектами предпринимательской среды [7; 9; 14].

Во-вторых, следует создать университетскую предпринимательскую сеть. Предпринимательские сети представляют собой цифровые платформы для построения деловых отношений, выявления, развития или использования экономических возможностей, обмена информацией и поиска потенциальных деловых партнеров [5; 8; 12].

В-третьих, необходимо организовать фабрику стартапов. В качестве идей для реализации стартапов могут быть использованы разработки, полученные в результате научных исследований университета. Рациональным является использование концепции «бережливого стартапа» (lean startup) [3; 10; 11].

Попыткой решить задачу формирования актуальных компетенций была идея по созданию прикладного бакалавриата. Эта идея была запущена еще в 2010 году, став своеобразным образовательным экспериментом, но реальной реализации так и не нашла, столкнувшись со слишком сложной процедурой

приведения к общему знаменателю программ высшего и среднего профессионального образования. Здесь много дискуссий на тему того, для каких направлений подготовки это может быть практически реализуемо. Мнений огромное количество. Директор Института фундаментального инженерного образования СПбГЭТУ «ЛЭТИ» Ю. Филатов, считает, что прикладное образование возможно только в инженерно-технологической сфере деятельности, с чем не согласны представители таких гуманитарных направлений, как дизайн, медиа и реклама. Но чтобы ни говорили представители образовательных организаций, ясно одно – невозможно разработать программу прикладного бакалавриата без активного участия работодателей, а с этим у многих ВУЗов есть серьезные проблемы, которые связаны с простой статистикой: в России 9 из 10 выпускников школ идут продолжать учиться высшие учебные заведения, хотя реально экономике нужны только 30 процентов специалистов с высшим образованием. Ректор Высшей школы экономики Ярослав Кузьминов уверен, что больше половины выпускников факультетов естественных наук, две третьих гуманитариев, 80 процентов агрономов не готовы и никогда не будут работать по профессии. Я. Кузьминов видит идею прикладного бакалавриата в том, чтобы восполнить нехватку кадров рабочих профессий, предоставив возможность студентам после первых двух лет обучения пойти поработать и уже на рабочем месте получить те знания, которых не хватает. В случае потребности в дополнительных знаниях – вернуться обратно на третий курс. По мнению ученого не все вернутся обратно учиться, тем самым восполнив недостаток в специалистах со средним специальным образованием.

Перспективы развития и изучения

Следует отметить, что перечень профессиональных компетенций предпринимателя не остается неизменным, он постоянно дополняется все новыми и новыми компетенциями, что связано с непрерывным технологическим прогрессом общественного производства. Важность поддержания уровня профессиональной подготовки обуславливает необходимость продолжения обучения человека в течение всей его жизни [13].

Профиль профессиональных компетенций и навыков изменится, поскольку становление цифровой экономики приведет к формированию предпринимательства нового типа – цифрового предпринимательства. В связи с этим, уже сегодня следует сместить акценты и сделать более приоритетными освоение компетенций в сфере электронной коммерции, что должно найти свое отражение в программах предпринимательского образования. Данный вывод подтверждается образовательным трендом сегодняшнего дня, а именно STEM-образованием, появление которого аналитики связывают с увеличением потребности в комплексно подготовленных кадрах. STEM – это аббревиатура, составленная из первых букв английских слов: science (наука), technology (технология), engineering (инжиниринг) и mathematics (математика).

Проанализировать специфику STEM-образования можно с помощью сводной таблицы с основными фактами об этой обучающей модели.

Таблица

Межпредметный характер обучения	Задача STEM – преодолеть свойственную традиционному образованию оторванность от решения практических задач и выстроить понятные ученикам связи между несколькими дисциплинами
Креативность и инновационность	Изучения одной теории недостаточно. Важно постоянно искать новые методы, идеи и пути их практического воплощения
Проектная форма образовательного процесса	Обучающиеся объединяются в группы для совместного решения учебных задач. Работая в команде над проектом, они получают опыт, который максимально приближен к их будущей профессии
Практическая направленность	Обучение предусматривает стажировки в технологических компаниях. Полученные знания и навыки могут быть использованы для нужд семьи, образовательного учреждения, предприятия, города
Возможность выбора дисциплин	Ключевые учебные дисциплины подбираются для подготовки специалиста по прикладным научным исследованиям. Это современные технологии, инженерные дисциплины и предметы естественнонаучного цикла – химия, физика и биология
Критическое мышление	Изученное требует осмысления и подтверждения экспериментом. В этом и есть логика обучения

В основе STEM лежит педагогическая философия, данная концепция не ограничивается определенным возрастом, а должна охватывать все ступени

образования – от дошкольного до высшей школы. Такой подход позволяет готовить ценные кадры, которые смогут эффективно работать в современных быстро меняющихся реалиях за счет одинаково развитых профессиональных и личностных компетенциях.

Идеи STEM нашли свое место в российской образовательной философии еще по одной важной причине: до февраля 2022 года на российском рынке труда присутствовало большое количество зарубежных компаний, внутренние политики которых в ряде областей диктовали свои требования к кадровому составу персонала, одним из которых стало требование внедрения стратегии разнообразия, в том числе, и гендерного, и продвижения женщин на руководящие должности. Больше половины таких компаний работали в технической сфере, в которой удельный вес работников-женщин по всему миру гораздо меньше, чем мужчин. Этот же перекос виден в структуре студентов в разрезе технических и гуманитарных профессий. Рынок образовательных услуг с готовностью ответил на этот «вызов» по достижению заданного уровня разнообразия, предложив услуги по подготовке таких «технических» специалистов.

В английском языке есть уже устоявшееся словосочетание «diversity & inclusion» («D&I»), которое дословно переводится, как «разнообразие и инклюзивность», что не всегда правильно и однозначно понимается российским менеджментом. В России свой уникальный путь, и прямой перенос модных трендов на нашу действительность не будет в полной мере функциональным. Тем не менее еще недавно российские компании с зарубежным капиталом были вынуждены играть по западным правилам, что не нашло должного отражения в современных реалиях. Дело в том, что в России не так просто найти афро-людей или принять на работу человека с ограниченными возможностями здоровья, потому что даже при условии готовности компании это сделать и наличия в ней всей необходимой инфраструктуры, окружающая действительность, так называемая безбарьерная среда является таковой только формально на бумаге. Именно поэтому менеджмент российских компаний понятие «разнообразия» часто сводит

исключительно к гендерному аспекту, а именно процентному соотношению женщин и мужчин в компании.

Многие исследователи-психологи доказали то, что мужчины и женщины отличаются разнообразием карьерных потребностей и стилей поведения. Служба исследований Head Hunter официально опубликовала данные о том, что ее менеджеры в 88% случаев сталкивались с запросами на поиск кандидата определенного пола, что в равной степени касалось, как мужчин, так и женщин. И этот факт, несомненно, открыл бы уникальные возможности для различных сфер деятельности, где в равной степени могли бы быть актуальны как мужские, так и женские «особенности», если бы не новое западное веяние относительно того, что женщина обязательно должна занимать высшие руководящие должности. Именно тренд «woman in CEO – женщина в топ-менеджменте» привел к искажению идеи разнообразия, превратив его из сферы уникальных возможностей в простое формальное исполнение. Это произошло по ряду объективных и субъективных причин:

1. Менеджеры по персоналу получили новые KPI, в которые вошло требование набора женщин на руководящие должности, невыполнение которого снижало показатели индивидуальной и коллективной эффективности.

2. Менеджмент компаний с целью соответствия Политике искусственно, без соответствующих оснований назначал женщин на руководящие должности, игнорируя их квалификацию, психологическую готовность, да и просто желание занять данную должность.

3. Стереотипное мышление относительно наличия исключительно женских и мужских качеств, что не позволило в полной мере использовать потенциал гендерного разнообразия.

4. Наличие специальностей, где процентное соотношение женщин и мужчин представлено в пользу последних, что не позволяет подойти к вопросу отбора кандидатов с позиций компетентностного подхода.

Перечисленные причины обусловили две основные проблемы реализации идеи STEM-образования в России:

1) отсутствие сбалансированного пула кандидатов при подготовке специалистов;

2) противоречия между реальными потребностями бизнеса и требованиями соответствовать стратегии менеджмента (искусственно навязанные требования Политики компании, желание выгодно смотреться в глазах западных клиентов и заказчиков).

Многие российские компании начинают менять устоявшиеся подходы к управлению персоналом, обращать внимание на те аспекты, которые раньше не принимались во внимание. В заключении стоит отметить, что в большинстве научных работ стратегия STEM-образования рассматривается исключительно в позитивном ключе, с акцентом на преимущества при ее реализации. Успешная реализация стратегии STEM-образования возможна только при условии объективизации требований к квалификации персонала, поскольку именно стремление выполнить план по обучению существенно снижает результаты деятельности компании.

Основные выводы

Во все времена образование было неотъемлемой частью жизни человека: частью работы, творчества, семьи, игры, любви и любых других человеческих дел. В VUCA-мире нельзя переложить ответственность за собственную жизнь и свое развитие исключительно на внешние силы (на школу, учителей, родителей) [17]. Пока школы и институты будут выполнять, в основном, надзорную и карательную функции, мы не сможем прийти к пониманию ценности саморазвития. Стремление к минимизации ответственности за качество своего карьерного пути делает нас пассивными потребителями знаний, а не активно ищущих пользователей.

«Атлас новых профессий» [17] беспощаден: 57 профессий, по словам его создателей – агентства стратегических инициатив и Сколково – обречены на исчезновение и попадание в карьерный тупик, если не смогут скорректировать свои компетенции. Чем же должен обладать новый специалист? Боб Йохансен в книге «Лидеры создают будущее: десять новых качеств для неопределённого мира»

отметил, что в ситуации и с ситуацией VUCA можно органично сосуществовать, используя подход VUCA:

Vision (видение) – обеспечивается через постоянную коммуникацию с другими людьми, командную деятельность. Один в поле не воин сегодня.

Understanding (понимание) – мало видеть ситуацию и обсуждать ее, нужно понимать ее, а для этого необходим открытый и чистый разум.

Clarity (ясность) – чтобы разум был чистым, все должно быть ясным и понятным, упрощенным до предела, разложенным по полочкам, систематизированным.

Agility (прыть) – в VUCA-мире нужно быстро думать, быстро принимать решения и быстро действовать.

Современная глобализация затронула все сферы человеческой жизни, не оставив без внимания рынок труда как одну из динамичных сфер экономических отношений. Рынок труда оказался достаточно хрупким и очень подверженным трендам западной культуры. В наши реалии начал входить новый акроним BANI, что в переводе с английского означает: хрупкость, тревожность, нелинейность и непостижимость.

Исследователи сферы образования мирового уровня (например, Майкл Барбер, английский образовательный эксперт) отмечают, что скоро человечество столкнется с новым пиком образовательной активности из-за повышения продолжительности жизни: после достижения пенсионного возраста многим потребуется переобучение для сохранения трудовой активности и формирования новых актуальных компетенций. Майкл Барбер отмечает, что индивидуальный подход будет поставлен в центр образовательного процесса – учебные планы станут формироваться самими обучающимися.

Именно люди с развитым мышлением и качественными навыками станут самой высокой ценностью новой для нас экономики знаний.

Список литературы

1. Achmad N., Saputro E., Handayani S. Entrepreneurship at Digital Era. *Dinamika Pendidikan*. 2016, 11 (2), pp. 102–107.

2. Garcia-Rodriguez F.J., Gil-Soto E., Ruiz-Rosa I. and Sene, P.M. Entrepreneurship education in Sub-Saharan Africa: Results of a case study in Senegal. *Journal of Entrepreneurship Education*. 2017, 20 (2), pp. 1–15.
3. Grobelna I., Wiśniewski R., Grobelny M. and Wiśniewska M. Design and Verification of Real-Life Processes With Application of Petri. *NetsIEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics: Systems*. 2017, 47 (11), pp. 2856–2869.
4. Hutagalung B., Dalimunthe D.M.J., Pambudi R., Hutagalung A.Q. and Muda I. The Effect of Entrepreneurship Education and Family Environment Towards Students. *Entrepreneurial Motivation. International Journal of Economic Research*. 2017, 14 (20), pp. 331–348.
5. Jiang X., Liu H., Fey C. and Jiang F. Entrepreneurial orientation, network resource acquisition, and firm performance: A network approach. *Journal of Business Research*. 2018, 87, pp. 46–57.
6. Kautonen T., Gelderen M. and Fink M. Robustness of the theory of planned behavior in predicting entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 2015, 39 (3), pp. 655–674.
7. Krajcik V., Formanek I. Regional Startup Ecosystem European Business & Management. 2015, 1 (2), pp. 14–18.
8. Machirori T., Fatoki O. The impact of firm and entrepreneur's characteristics on networking by SMEs in South Africa. *Journal of Economics*. 2013, 4 (2), pp. 113–120.
9. Paschen J. Choose wisely: Crowdfunding through the stages of the startup life cycle. *Business Horizons*. 2017, 60 (2), pp. 179–188.
10. Picken J.C. From startup to scalable enterprise: Laying the foundation. *Business Horizons*. 2017, 60 (5), pp. 587–595.
11. Ries E. *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*. New York: Crown Business. 2011, p. 103.

12. Soda G., Usai A., Zaheer A. Network Memory: The Influence of Past and Current Networks on Performance. *Academy of Management Journal*. 2004, 47 (6), pp. 893–906.
 13. Supriadi U., Anwar S., Suryana T. Entrepreneurship Education: A Life Skills Approach. In 1st International Conference on Islamic Economics, Business, and Philanthropy (ICIEBP 2017). 2017, pp. 663–667.
 14. Surbhi J. Growth of startup ecosystems in India. *International Journal of Applied Research*. – 2016, 2 (12), pp. 152–154.
 15. Официальный сайт DCG [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bcg.com/ru-ru/> (дата обращения: 28.04.2021).
 16. Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ted.com/talks/ken_robinson_says_schools_kill_creativity (TED) (дата обращения: 22.04.2021).
 17. Официальный сайт Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://atlas100.ru/> (дата обращения: 25.04.2021).
 18. Официальный сайт компании Hays [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hays.ru/res/hgsi/> (дата обращения: 25.04.2021).
-

Волковицкая Галина Андреевна – канд. социол. наук, доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена», Россия, Санкт-Петербург.
