

**Семенов Виталий Андреевич**

канд. филос. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный

экономический университет»

г. Санкт-Петербург

**ПОТЕНЦИАЛ ДИСТАНЦИОННЫХ ПЛАТФОРМ ДЛЯ РЕШЕНИЯ  
ПРОБЛЕМЫ ПОЛУЧЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ В РАМКАХ  
СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГУМАНИТАРНОГО ПРОФИЛЯ**

*Аннотация:* в статье рассматривается проблема обеспечения взаимосвязи между вузом и потенциальными работодателями в рамках образовательного процесса. На сегодняшний день наблюдается проблема «капсулирования» вузов и отрыв преподаваемых компетенций от требований на потенциальном месте работы. Решением данной проблемы могло бы стать создание дистанционной платформы в формате «доски заданий» для обеспечения более тесной связи между вузом, студентами, и потенциальными работодателями.

*Ключевые слова:* дистанционные платформы, послевузовское трудоустройство, организация производственных практик.

Одной из наиболее значимых проблем, с которой сталкивается российская система высшего образования в рамках обучения студентов на гуманитарных направлениях – это разрыв между получаемыми знаниями и реальной практической деятельностью. Возникновению данного явления способствует несколько причин.

Во-первых, следует отметить принципиально иные подходы к экономическому обеспечению образовательной деятельности, характерные для России. В рамках западного стандарта высшее образование развивалось в формате частных структур с высокой степенью автономии. Благотворительность, экономическая поддержка со стороны государства и заинтересованных работодателей, многочисленные системы поддержки, налоговых вычетов, и субсидирования. Также на

базе формируемых вокруг западных университетов экосистем со все теми же налоговыми вычетами формируются точки роста для технопарков и научных центров, стартапов малого бизнеса. А в ряде стран «в кормление» учебным учреждениям могут быть отданы отдельные отрасли (например, университетский спорт). Стоит также отметить более развитый научный рынок, и, соответственно, совершенно иную пропорцию доходов вузов с науки и с образования. Да и стоимость получения высшего образования в России ниже, чем на Западе. Таким образом, традиционно, еще с советского периода, в отношении отечественной системы высшего образования существовал перекося в сторону именно образовательной деятельности, как профильной для вузов. А экономические кризисы и снижение государственного финансирования привела к уничтожению значительной части научной и инновационной экосистемы, существовавшей вокруг российских вузов. При этом, в сравнении с техническим вектором, развитость околотовузовских экосистем гуманитарного профиля была незначительной, а сами направления гуманитарного профиля рассматривались в рамках экономических стратегий многих вузов как своего рода «кормовая база». Другой проблемой стало недостаточное внимание российских работодателей к вопросу финансирования «кадровых кузниц», равно как и отсутствие понимания, зачем это нужно делать, особенно в первое десятилетие существования Российской Федерации. У российского бизнеса не было достаточного опыта и культуры организации воспитания кадров «под себя», да и таковая потребность в силу наличия широкой кадровой базы по началу отсутствовала. В итоге основным источником средств становится оказание образовательных услуг. Что, в свою очередь, вполне закономерно ведет к возникновению экономической модели «хищных вузов», заинтересованных в предоставлении образовательных услуг как можно большему количеству клиентов с как можно меньшими издержками. При этом раздельность потоков «образовательных» и «научных» средств также не способствует возникновению экономических условий для развития вокруг вуза тех же самых научных экосистем. Да и само отвлечение преподавателей для осуществления сто-

ронней «не профильной» деятельности будет в краткосрочной перспективе снижать экономическую эффективность «хищного вуза». Таким образом, в рамках данной модели по причинам экономического характера происходит процесс консервации преподавательского состава во внутривузовской среде. Что, с течением времени, способствует формированию разрыва между преподавательскими навыками и преподаваемым материалом в сравнении с потребностями работодателя и функционалом тех предполагаемых рабочих мест, для занятия которых и осуществляется обучение. Конечно, существуют и исключения из правил, вызванные существованием особых карманов экономической эффективности в силу ведомственной принадлежности и иных особенностей (например, ВШЭ, МГИМО, и т. п.), однако в целом проблема отрыва образования от профессиональной деятельности в силу причин экономического характера имеет место быть.

Во-вторых, имеется проблема в виде «ведомственного феодализма». Начиная с нулевых политика укрепления административных вертикалей привела к двум явлениям: увеличению значимости «бумажных» показателей и образованию ведомственных «феодов». Каждая ведомственная вертикаль становится все более закрытой системой, что затрагивает как министерство, так и вузы. По сути, барьеров два: один барьер сугубо бюрократический – внутренняя культура документации, внутренние регламенты, которые не унифицированы и имеют свойство сильно отличаться, а второй барьер состоит в нежелании допускать «чужаков» в свое пространство. Таким образом, варианты коллабораций между вузами, экосистемные проекты министерства, и связи с потенциальными работодателями наталкиваются на «бумажную» и «ведомственную» изоляцию. Для условной модели «хищного вуза» важным становится две вещи: привлечение максимального объема абитуриентов и обеспечение достаточных показателей эффективности по индикаторам министерства.

Таким образом, мы имеем связанный комплекс проблем, отражающий слабость российских вузов – низкую экономическую заинтересованность и отсут-

ствие экономических возможностей российских вузов реализовывать экосистемные проекты по западному образцу, а также низкую административно-организационную заинтересованность. Сильной стороной в свою очередь является сам факт наличия свободного интеллектуального ресурса в лице студентов и преподавателей. К угрозам можно отнести такие факторы, как: сокращение доступного кадрового потенциала ППС (старение кадров, перевернутая возрастная пирамида, сокращения выпуска аспирантуры и закрытие диссоветов [2, с. 5–10]), оптимизационные тренды (перевод образования на дистант, усиление давления на ППС через рост требований по показателям КиПиАй, искусственное (на бумаге) омоложение кадровой базы), снижение качества и актуальности самого официального российского образования (и, как следствие, сокращение клиентской базы). К возможностям стоит отнести сам факт наличия незадействованного потенциала студентов и преподавателей, которые могли бы решать учебно-производственные задачи.

Если не рассматривать возможность глобальной перестройки всей системы, что было бы достаточно болезненно, встречало сильное сопротивление, требовало наличия заинтересованной в этом властной силы, то все равно остаются небольшие локальные возможности по улучшению ситуации. При этом надо понимать, что в сложившихся условиях инициатива находится на уровне министерства. К сожалению, предлагаемые треки реформ больше нацелены на выправление индикаторов, а не на изменение ситуации «на земле». Отчасти это связано с тем, что основными драйверами и мозговыми центрами образовательных инноваций выступают структуры на подобию ВШЭ и МШУ Сколково, которые, с одной стороны, хотят сохранить свои уникальные статусы, а с другой – продвигают стратегию «колониального университета» [1], нацеленную на повышение ценности дипломов в России путем сокращения их общего количества. Что в конечном счете деструктивно сказывается на обеспечении кадровых потребностей российской экономики и не решает фундаментальные проблемы системы российского высшего образования. Другая сложность состоит в чиновничьей логике, отдающей предпочтение к обеспечению простых формальных решений.

Однако несмотря на все эти сложности только на уровне министерства есть возможность обеспечить реализацию необходимых инициатив. По сути, мы имеем три потенциальных вектора взаимосвязи работодателя с обучающимися (не считая направление работодателем сотрудников на обучение). Во-первых, это послевузовское трудоустройство. Сложность здесь состоит в том, что работодателю тяжело соотнести дипломированного вузом специалиста и необходимые на рабочем месте компетенции. Вуз сам по себе достаточно закрытая система, а образовательные программы пишутся в первую очередь под министерство. То есть для того, чтобы обеспечить определенные гарантии послевузовского трудоустройства, должна присутствовать уверенность со стороны работодателей в компетентности потенциальных будущих сотрудников. Во-вторых, это студенческие практики. В идеале именно они и должны продемонстрировать «товар лицом» потенциальному работодателю, однако здесь также имеется ряд сложностей. Доступный объем мест практик имеет свойство сильно варьироваться в зависимости от направления обучения. Условный будущий специалист по рекламе и связям с общественностью найдет значительно больше мест для практики, чем условный будущий международник. Сама процедура формирования связей между вузом и местом для прохождения практик в организационном и юридическом плане достаточно тяжеловесна. Временные циклы ВУЗа и места прохождения практики могут не совпадать. Ну и сам функционал, которым будет нагружен практикант, часто оказывается ограничен из-за отсутствия уверенности в самих практикантах. В-третьих, как уже упоминалось выше, потенциально в рамках вуза имеется интеллектуальный ресурс в лице студентов и преподавателей, который может быть задействован для решения учебно-практических задач. Что позволило бы создать связь между работодателем и учебным процессом. При этом, конечно же, существует угроза злоупотребления этим «ресурсом». То есть, в словосочетании «учебно-практическая задача» слово «учебная» должно находиться в приоритете. С другой стороны, также необходимо

обеспечить определенную степень свободы, чтобы не возникали попытки загнать связь с потенциальными работодателями в рамках учебно-практических задач в прокрустово ложе «палочной» системы.

Таким образом, через постановку и формулировку учебно-практических задач потенциальный работодатель сможет осуществлять корректирующее воздействие на образовательный процесс «снизу». Он сможет заранее сформировать пул перспективных с его точки зрения студентов, которых в последствии можно будет пригласить на практику, а в финальном варианте согласовать перспективы послевузовского трудоустройства. Или даже обеспечить трудоустройство в период обучения. То есть, все три компонента могут быть связаны друг с другом, для чего необходимо формирование общероссийской дистанционной платформы для связи вузов, студентов, и потенциальных работодателей. Конечно, если рассуждать о ситуации «в идеале», то сегодня мы нуждаемся в целой цифровой экосистеме, которая бы охватывала не только связь работодателей и ВУЗов, но и сферу образования в целом (например, в рамках общероссийской СДО), и сферу науки (моральное устаревание «журнального стандарта» в современных условиях, необходимость российской «википедии-для-ученых», и т. д.). В конечном счете единый общероссийский профессиональный реестр значительно бы упростил и унифицировал процесс подтверждения квалификации, и создал бы условия для более гибкого подхода (например, индивидуальные портфолио, и т. п.). Такая дистанционная система необходима для обеспечения технической и организационной основы. И уже на ее базе возможно создание своего рода «доски заданий», где потенциальные работодатели смогут формировать запросы с учебно-практическими задачами в дистанционном формате. Соответственно, решение таких задач студентами позволит им нарабатывать репутацию в глазах потенциальных работодателей, а в качестве приза-мотиватора для студентов могут выступать как репутационные баллы в личные портфолио, так и гарантированные места практик, а то и трудоустройство. А для особо трудозатратных заданий можно предусмотреть и варианты материального поощрения (что на сегодня в официальном формате сделать крайне затруднительно).

Таким образом, с минимальными финансовыми затратами для государства существует возможность создания дистанционной платформы, способной сблизить потенциальных работодателей и студентов. Конечно, такая система не решит всех проблем, но смогла бы стать относительно простым и дешевым решением.

### *Список литературы*

1. Дуэль А. Есть ли смысл платить за высшее образование (интервью с С. Роциным) / А. Дуэль [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://aif.ru/society/education/ne\\_dobral\\_ballov\\_est\\_li\\_smysl\\_platit\\_za\\_vysshee\\_obrazovanie](https://aif.ru/society/education/ne_dobral_ballov_est_li_smysl_platit_za_vysshee_obrazovanie)
2. Терентьев Е.А. Наука без молодежи? Кризис аспирантуры и возможности его преодоления / Е.А. Терентьев, Я.И. Кузьминов, И.Д. Фруммин // Современная аналитика образования. – 2021. – №6 (55).