

А. Шутов,
студент 2-го курса магистратуры НИУ ВШЭ

Реферат статьи Ли Харви «Новые реальности: взаимосвязь между высшим образованием и трудоустройством»*

Аннотация. В своей статье Л. Харви обращается к проблеме соответствия высшего образования рынку труда, рассматривает ее историю и причины возникновения, описывает, какие изменения произошли в структуре организаций в последнее время и каким образом сейчас функционирует институт высшего образования. Основное внимание он уделяет разрыву между требованиями, предъявляемыми организациями и — шире — обществом к выпускникам, и навыками, которые студенты получают в ходе обучения. Харви утверждает, что большинство существующих способов преодоления этого разрыва неэффективны, и предлагает собственный вариант изменения высшего образования, суть которого заключается в трансформации отношения к студентам как участникам образовательного процесса.

Ключевые слова: умение трудоустроиваться¹, обучение на протяжении жизни², трансформация в восприятии образования, выпускники.

Основной тезис Харви заключается в том, что «в быстро изменяющемся мире выпускникам необходимо продолжать обучение на протяжении всей жизни. Основная роль высшего образования состоит в том, чтобы изменять студентов посредством улучшения их знаний, установок, навыков и способностей и в то же время дать им возможность быть критическими и рефлексивными учащимися на протяжении всей жизни» [р. 3]³. В связи с этим возникает ряд вопросов: ка-

кие изменения вызвали такую необходимость; каким образом возможна трансформация как вузов, так и учащихся; зачем она нужна; не разрушит ли такая трансформация академическую автономию, создав слишком тесные связи высшего образования с рынком труда, и т.д. На все эти вопросы Харви отвечает в рассматриваемой нами статье.

Новые требования к высшему образованию

В постиндустриальную эпоху государства перестают быть относительно изолированными экономическими системами, резко вырастает количество каналов обмена информацией, формируется глобальная экономика. В таких условиях особенно актуальной становится проблема конкурентоспособности страны на мировой арене, причем конкурентоспособности, обеспечиваемой не военными, а экономическими силами. Создание образованных и высококвалифицированных кадров представляется основным фактором повышения темпов экономического роста и уровня экономического развития. В то же время для действующих в стране компаний и корпораций неотъемлемым фактором успешного развития также становится включение в быстро развивающуюся и видоизменяющуюся глобальную экономику, что создает запрос на специалистов, готовых к постоянным изменениям и способных к адаптации. Таким образом, система высшего образования сталкивается с новыми требованиями, которые формируются со стороны государства и отдельных компаний.

1. Давление со стороны государства

Во многих западных странах в начале 1980-х годов возникло, а затем стало набирать популярность представление о том, что высшее образование должно не просто прививать студенту некий набор общих навыков, а вносить непосредственный вклад в экономический рост и процветание страны. В Великобритании как самим Харви и его коллегами, так и различными государственными организациями (например, Уэльским учредительным советом по вопросам высшего

* Harvey L. New Realities: The Relationship between Higher Education and Employment // Tertiary Education and Management. 2000. No. 6. P. 3–17.

¹ Здесь и далее *employability* переводится как «способность трудоустроиваться», что означает наличие необходимых навыков и адаптивности для успешного поиска и продвижения по работе. Аспект продвижения крайне важен, поскольку в современных условиях от выпускника требуется не только умение занимать позицию в организационной структуре, но и умение активно искать и использовать возможности для профессионального роста, т.е. он должен уметь «трудоустроиваться» постоянно.

² Здесь и далее *lifelong learning* переводится как «обучение на протяжении жизни». Подробное описание данной концепции приводится далее в тексте реферата.

³ Здесь и далее в квадратных скобках указаны страницы рассматриваемой статьи Л. Харви.

образования) проводились исследования по оценке целей высшего образования и возможностей, которые оно предоставляет. Со стороны ряда государственных институтов, связанных с образованием (например, Национального комитета Великобритании по исследованию высшего образования), стали выдвигаться требования по усилению взаимосвязи между содержанием высшего образования и потребностями работодателей, рынка труда. Как утверждает Харви, множество комитетов и комиссий, созданных в Великобритании в конце 1990-х годов для разработки программ и законодательных инициатив, пришли к выводу о необходимости улучшить способность выпускников устраиваться на работу после завершения обучения. В результате был реализован ряд программ, направленных на устранение пробелов в навыках выпускников и рабочей силы, что подразумевало выявление недостающих выпускникам навыков и поддержку введения университетских курсов, которые способствуют их развитию.

2. Структурные изменения в организациях

Повышение внимания к способностям и навыкам выпускников отмечается не только со стороны государственных институтов, задачей которых является обеспечение экономического роста и конкурентоспособности. Значительно изменились требования и самих работодателей. Эти изменения обусловлены трансформацией организационной структуры компаний, которая требует найма людей, способных эффективно функционировать в новых условиях: «Эти изменения будут вызваны продолжающейся информационной революцией, осознанием необходимости быть более чуткими к клиентам и акционерам и необходимостью выходить на международный рынок» [р. 5]. Упомянутые изменения проявляются на нескольких уровнях [р. 5]:

- сокращение штатов;
- сокращение уровней организационной иерархии, предоставление менеджерам более широких полномочий;
- использование гибких контрактных соглашений, включающих фриланс, аутсорсинг и частичную занятость.

Очевидно, что новая линия функционирования предприятий, ориентированная на скорость, гибкость и адаптивность, непосредственно соответствует появлению новых требований к выпускникам, которые должны быть гибкими и адаптивными, уметь быстро включаться в командную работу над краткосрочными проектами. Как перспективы карьерного роста, так и само понятие работы для выпускников становятся неоднозначными вследствие того, что работники получают больше свободы и контроля над процессом труда. Ожидается, что выпускники сами будут проявлять инициативу по увеличению числа своих заданий,

обязанностей и, соответственно, рисков, чтобы обеспечить себе постепенный карьерный рост.

Количество рабочих мест резко уменьшается вследствие сокращения штатов и организационных уровней. С одной стороны, это снижает шансы выпускников найти подходящую работу, с другой — уменьшение числа позиций в организациях увеличивает спрос на высококвалифицированную, образованную и обладающую широким набором компетенций рабочую силу. Однако это не означает, что выпускники будут сразу приняты на должности, требующие значительного уровня подготовки. Харви отмечает, что возрастает число выпускников, которые начинают с самых низких позиций, сопряженных с минимальными требованиями и подразумевающих выполнение самых простых заданий. Именно опыт, полученный в процессе обучения в университете, позволяет выпускникам активно развиваться и расширять круг своих полномочий и обязанностей для достижения более интересных и выгодных позиций. Харви приводит отрывок из интервью, в котором выпускник, работающий закупщиком в компании — производителе лекарств, говорит: «...мою работу можно выполнять, и не имея никакого диплома, но я не уверен, сможет ли такой человек развить ее в нечто больше, будет ли он стремиться расширить круг своих полномочий и ответственности. Наличие диплома влияет не на то, как человек выполняет текущую работу, а на то, как он развивает ее» [р. 6]. Таким образом, современная схема найма выпускников значительно отличается от той, что была распространена ранее, когда выпускники проходили продолжительные стажировки и получали дополнительное образование внутри самого предприятия, до того как приступить к выполнению служебных обязанностей и стать полноценной частью организационной структуры. Сейчас от них требуется встраиваться в работу организации буквально на ходу, в кратчайшие сроки определять весь спектр возможностей и альтернатив и незамедлительно приступить к их реализации и самопродвижению.

Новые требования к выпускникам

На современном рынке труда роль *credentials*⁴ резко снизилась: наличие тех или иных документов, подтверждающих квалификацию работника, считается само собой разумеющимся и служит своего рода «пропуском» в борьбу за лучшую позицию. Внимание смещается с диплома выпускника на его личностные качества и навыки; практически исчезает соответствие между специальностью, по которой выпускник

⁴ Здесь используется английское слово *credentials*, поскольку оно не имеет прямых аналогов в русском языке и означает любые сертификаты, дипломы или какие-либо иные документы, подтверждающие наличие тех или иных навыков и компетенций у человека.

проходил обучение, и областью, в которой он будет работать, и, более того, областью, в которой его бы хотели видеть работодатели.

Харви пишет о том, что все больше работодателей начинают использовать нестандартные методы рекрутинга. Они набирают выпускников из самых разных сфер, от гуманитарных до технических специальностей, с целью найти среди них тех, кто обладает широким набором навыков. Это качество для них «перевешивает» по своей ценности узкоспециальные знания в какой-то конкретной области. Организациям нужно нечто большее, чем просто познания в той или иной сфере, которыми можно наделить выпускника за год или два внутри самой компании, и, похоже, пока университеты не прививают эти качества в явном виде. О каких именно качествах идет речь? Харви выделяет две крупные категории [р. 8].

1. *Качества, относящиеся к взаимодействию с другими людьми:*

- коммуникабельность;
- умение работать в коллективе;
- умение создавать и поддерживать связи с людьми.

Эти качества необходимы для того, чтобы успешно взаимодействовать, устанавливать и поддерживать связи с разными людьми — как принадлежащими к организации, так и находящимися вне ее. Перечисленные качества позволяют эффективно работать в нескольких коллективах одновременно и менять собственную роль в каждом из них в зависимости от изменяющихся условий и предъявляемых требований.

2. *Личные качества:*

- интеллект, знания, желание и способность учиться;
- гибкость и адаптивность к изменениям;
- самомотивация, уверенность в себе, самопродвижение и самоуправление.

Вторая категория качеств позволяет выпускникам успешно встраиваться в рабочий процесс, принимать на себя риски и ответственность, самостоятельно действовать, давать начало проектам и помогать организациям справляться с новыми вызовами.

Казалось бы, основной набор навыков и качеств, требуемых от выпускников, изменился незначительно. Если раньше от них требовались коммуникабельность, уверенность в себе, дисциплинированность, умение решать проблемы и работать с числами, интеллект и знания, то сейчас, вследствие технологических и организационных изменений, к этому списку добавляется лишь умение работать с компьютерными технологиями, а также гибкость и адаптивность. Более ощутимое изменение состоит в том, что гораздо важнее имеющих у выпускников знаний становятся *способность и желание продолжать учиться новому*.

По мнению Харви, современные университеты пока не адаптировались к этому новому вызову и не способны в полной мере развивать у своих студен-

тов качества и способности, которые особенно стали необходимы сейчас (гибкость, самостоятельность, желание и способность учиться). Поэтому следует понять, как нужно трансформировать процесс обучения, чтобы каждый студент мог развить в себе эти качества в стенах университета. Для этого необходимо рассмотреть, как устроен процесс обучения на данный момент, с тем чтобы далее наметить возможные пути его изменения.

Устройство процесса обучения

Современное высшее образование, утверждает Харви, в значительной степени характеризуется *инструментальностью обучения*. Такое обучение имеет две разновидности: одна из них ориентирована на академическое сообщество и мир науки, в то время как другая устремлена в сторону подготовки студента к будущей работе. В первом случае основными задачами обучения являются образование, передача студенту общих и абстрактных знаний, погружение его в академический мир. Во втором случае значительная часть образовательных ресурсов направлена на развитие у студента способности трудоустроиваться и обеспечение места работы.

Харви выделяет три пункта, которые демонстрируют подобную направленность образования [р. 9]:

- стремление предсказать нехватку у студентов конкретных навыков, требующихся на рынке труда, и принятие мер по ее устранению;
- забота некоторых преподавателей о том, чтобы выпускники получили хорошие места работы в подходящих для них индустриях или профессиональных областях;
- стандартизированное инструментальное обучение огромного количества студентов.

В качестве конкретного примера Харви приводит программу обучения на модельера в Университете Кингстона, в которой делается акцент на том, что основным достоинством данного университета является наличие тесных деловых связей с индустрией моды, а основной задачей — забота о том, чтобы выпускники получили хорошую работу и стали важными личностями в мире моды.

Очевидно, университеты в определенном смысле откликнулись на давление со стороны государства и рынка труда, что привело к сближению высшего образования и процесса трудоустройства. Однако такое сближение привело и к тому, что многие студенты в системе массового высшего образования учатся лишь для того, чтобы получить необходимую для работы квалификацию, пропуская большую часть ненужного, по их мнению, материала. Иными словами, они лишают себя целостного корпуса знаний, который призвано давать высшее образование. Именно поэтому многие исследователи с подозрением относятся к чрезмерному сближению образования и рынка труда,

которое в конечном счете может привести к нарушению академической автономии, подрыву критической позиции ученого и превращению образования в узконаправленную тренировку, заранее подогнанную под определенную работу.

Второй значимой концепцией образования наряду с инструментальным обучением является *обучение на протяжении жизни (life-long learning)*. Изначально под этим подразумевалось предоставление возможности получения дополнительного образования людям среднего возраста, которые по той или иной причине не получили его в более раннем возрасте, но хотят пройти обучение сейчас. Постепенно идея обучения на протяжении жизни претерпевала изменения и обрела все большим количеством смыслов. На данный момент она превратилась в своего рода программу социальной политики и подразумевает не только и не столько возможность получить высшее образование в любом возрасте, сколько требование соответствовать изменяющимся представлениям о необходимых навыках и действительно продолжать обучаться и развиваться на протяжении всей жизни, в том числе и после получения диплома о высшем образовании. Относительно целей обучения на протяжении жизни Харви заключает, что *«хорошо образованное и обученное население необходимо для будущего экономического процветания, продвижения инноваций, продуктивности и экономического роста, развития общественной жизни, социального и политического единства и достижения подлинно демократических обществ, каждый член которых всецело вовлечен в политическую жизнь»* [р. 10].

Не вполне ясным остается то, какие конкретные формы обретает обучение на протяжении жизни в рамках высшего образования. Автор отвечает на этот вопрос, указывая, что в большинстве университетов под обучением на протяжении жизни подразумевают все, что НЕ связано с получением первого высшего образования и продолжением обучения для продвижения в академическом сообществе. Другими словами, речь идет о программах дополнительного профессионального образования, которые предлагают освоить конкретные знания и навыки, необходимые для успешного выполнения определенной работы. Данные программы являются одним из способов, которыми институты высшего образования вносят свой вклад в экономическое развитие.

В итоге на практике целью обучения на протяжении жизни, как она трактуется в системе высшего образования, оказывается все то же успешное трудоустройство и выполнение работы, иными словами — способность трудоустроиваться, а не трансляция определенных ценностей, способствующих социальному развитию и демократизации общества, о которых говорилось в приведенной выше цитате. По мнению Харви, на территории одного университета могут сосуществовать два отдельных универ-

ситета: традиционный (бакалавриат, магистратура, аспирантура) и университет обучения на протяжении всей жизни (дополнительное профессиональное образование), учебные программы и образовательные задачи которых никак не связаны между собой. Таким образом, два университета на текущий момент функционируют параллельно, в то время как должны представлять собой слаженную, взаимосвязанную структуру. Одним из этапов трансформации высшего образования должно стать слияние этих двух разновидностей воедино и создание того, что автор называет «омниверситет» (omniversity). *«Омниверситет — это сеть свободно связанных между собой на основе одной территории академических, общественных организаций и организаций по трудоустройству»* [р. 11]. В первом приближении видно, что для Харви путем преодоления разрыва между образованием и трудоустройством является привнесение в обучение на протяжении жизни академического этоса, что позволит студентам получать более общие навыки, относящиеся к успешному функционированию в современном обществе, а не узкоспециальные знания и навыки, необходимые лишь для выполнения одного вида работы, которые они получают в ходе обучения на протяжении жизни сейчас.

Пути изменения высшего образования

Наиболее очевидным инструментом для преодоления отставания высшего образования от рынка труда и организационных изменений является введение в программу высшего образования различных курсов и образовательных мер, нацеленных на развитие способности трудоустроиваться. Автор отмечает, что в академической среде идет активное обсуждение вариантов подобных образовательных мер, таких как новые критерии оценки навыков студентов, включение в учебный процесс совместной работы с представителями компаний, создание специальных курсов и т.д. Параллельно этому идет обсуждение того, следует ли встраивать обучение способности трудоустроиваться в общий учебный план, тем самым наделяя ее статусом знания, или она должна преподаваться отдельно компетентными в этой области людьми.

Однако, по мнению Харви, исследовательское внимание *не должно быть направлено на способы улучшения способности трудоустроиваться*, поскольку это слишком узкая область, а высшее образование, несмотря на свою трансформацию, все еще должно прививать студентам более обширные навыки, компетенции и способы мышления. Высшее образование, утверждает автор, должно превращать студентов в *критически мыслящих индивидов, стремящихся к обучению новому на протяжении всей своей жизни*. Такие индивиды обладают способностью трудоустроиваться, поскольку она является лишь следствием гораздо более обширной и высокоуровневой способности —

способности постоянно учиться и критически воспринимать информацию.

Трансформация высшего образования должна осуществляться с целью развития именно этой способности. По сути, она дает студентам расширенный круг возможностей и увеличивает степень свободы их действий в структуре высшего образования, поскольку в организационной структуре выпускники сталкиваются именно с необходимостью действовать в условиях высокой степени свободы, требующей от них значительной самостоятельности. Харви рассматривает несколько путей подобной трансформации [р. 11]:

- предоставление студентам возможности самостоятельно выбирать предметы в учебном плане;
- создание системы обратной связи со студентами для мониторинга качества предоставляемого образования;
- делегирование студентов в органы, принимающие решения о развитии университета;
- развитие критического подхода к обучению со стороны студентов.

По мнению автора, право самостоятельно выбирать курсы едва ли наделяет студентов значительными возможностями, так как на деле студент может выбрать множество курсов с различной тематикой, которые в совокупности не представляют собой целостного образовательного плана и не способствуют повышению качества образовательного процесса.

Это же касается и мониторинга качества образования в виде опросов, поскольку студенты крайне редко вовлечены в процесс формирования вопросов для анкет и могут лишь выбирать из заданных заранее вариантов. Студентов также почти никогда не уведомляют о результатах внутренних исследований. Кроме того, часто отсутствует четкая последовательность действий по решению проблем, выявленных в ходе мониторингов, а даже если такие действия и предпринимаются, то они нацелены на улучшение образовательной среды, а не расширение круга возможностей студентов по изменению этой среды.

Направление студентов в университетские структуры, принимающие решения, также малоэффективно в силу того, что эти студенты составляют крайне малую долю от общего числа сотрудников университета, принимающих решения. Более того, в отличие от регулярных членов совещательных органов, которые занимают свою должность на протяжении многих лет, делегаты от студентов постоянно сменяют друг друга, поскольку регулярно выпускаются из университета. Таким образом, у них нет возможности должным образом влиться в работу этих органов, усвоить стиль коммуникации и вынесения проблем на обсуждение, вследствие чего предложения студентов часто остаются не услышанными.

Наиболее эффективным автор считает критический подход к обучению, поскольку он одновременно дает студентам определенную возможность управления образовательным процессом (как и перечисленные выше подходы) и наделяет студентов способностями, которые могут быть использованы ими после окончания университета. Данный подход не касается изменения способа преподавания, он направлен в первую очередь на изменение того, как студенты сами воспринимают знания, учатся. Его целью является развитие *«критических, рефлексивных и трансформационных способностей»* [р. 13]. Он подразумевает изменение ролей учителя и ученика, того, какое место они занимают в образовательной иерархии. В соответствии с этим студентам необходимо научиться самим четко оценивать свою работу и свое продвижение внутри образовательной иерархии. Автор приводит следующие меры со стороны университета, выполнение которых необходимо для успешной реализации этого подхода [р. 13]:

- четко и ясно определить диапазон навыков, способностей и знаний, которые студент получит в результате прохождения того или иного курса;
- открыто оценивать весь спектр способностей студента;
- предоставлять четкий критерий оценки для каждого элемента студенческой работы и давать ясный отзыв по этим критериям.

Таким образом, студенту будет дана возможность осознанно и рефлексивно выстраивать процесс собственного обучения, задумываться над его задачами и содержанием, а также четко отслеживать свое развитие в рамках образовательного процесса. Выполнение этих пунктов позволит сделать процесс образования двусторонним, когда и учитель, и ученик являются его равноправными участниками. Именно наделение студентов большей значимостью и самостоятельностью в ходе обучения способно привить им навыки, необходимые на современном рынке труда: самостоятельность, уверенность в себе, гибкость, коммуникабельность и, что самое главное, способность и желание обучаться на протяжении жизни.

Заключение

Задача Ли Харви, автора статьи «Новые реальности: взаимосвязь между высшим образованием и трудоустройством», заключается в том, чтобы зафиксировать причины появившегося несоответствия между высшим образованием и рынком труда. Решение этой задачи подразумевает формулирование требований, выдвигаемых к высшему образованию со стороны организаций и государства, описание целей и устройства самого высшего образования, а также предложение способов устранения этого несоответствия.

Харви последовательно рассматривает, как меняется отношение государства к институту образования, трансформируется организационная структура предприятий и появляются новые требования к соискателям, в числе которых есть и недавние студенты, выпускники вузов. Следующим шагом становится анализ целей и процесса образования, как традиционного, так и соответствующего концепции обучения на протяжении жизни.

В результате автор делает вывод о необходимости формирования *«критических, рефлексивных и наделенных широким спектром возможностей учеников»* [р. 14], что, в свою очередь, требует трансформации образовательной структуры. Однако вопреки распространенному мнению, она должна быть направлена не на адаптацию высшего образования к непосредственным нуждам рынка труда и работодателей, а на активное включение студентов в вы-

страивание и развитие образовательного процесса. Возрастание степени свободы и самостоятельности студентов в системе высшего образования является необходимым элементом для формирования выпускников, готовых к высокой степени свободы и ответственности на рынке труда и в новых организационных структурах. Харви подвергает критике ряд инструментов, которые вузы используют для создания условий, поощряющих студентов к самостоятельности, и предлагает подход, который в конечном счете нацелен не на формальную трансформацию условий обучения, а на воспитание рефлексивного, критического подхода самих студентов к процессу обучения.

Только такая трансформация позволит формировать рефлексивных индивидов, способных к обучению на протяжении жизни и готовых к роли агентов социального развития.