

С. Борисов
Ю. Юшкова-Борисова

*Куда/чему/зачем
пойти учиться*



Юлия Юшкова-Борисова
Сергей Борисов
Куда/чему/зачем пойти учиться

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=8387598

ISBN 978-5-4474-0256-3

Аннотация

Книга будет полезна родителям взрослеющих детей и самим молодым людям, а также преподавателям и работодателям. Большой социологический материал, изложенный ясно и просто, поможет понять, почему современные молодые люди такие, какие они есть, чего от них ждать, как им помочь, в чем должна заключаться поддержка родителей при выборе человеком профессии и места учебы, как мотивировать молодежь на успешную работу.

Содержание

От авторов	5
Профессиональная ориентация молодежи: опыт социологического анализа	6
I. Биография проекта: от замысла к результатам	6
II. Условия успешного профессионального самоопределения	20
1. Информированность о состоянии рынка труда	20
2. Информированность о состоянии системы профессионального образования	26
Конец ознакомительного фрагмента.	28

**Куда/чему/зачем
пойти учиться
Сергей Борисов
Юлия Юшкова-Борисова**

© Сергей Борисов, 2014

© Юлия Юшкова-Борисова, 2014

Создано в интеллектуальной издательской системе
Ridero.ru

От авторов

Наша книга представляет из себя три статьи, написанных по результатам большого исследовательского проекта «Профессиональная ориентация молодежи в современных условиях: реальная и необходимая», осуществлённого Экспертным центром «Мера» на средства гранта Фонда подготовки кадрового резерва «Государственный Клуб». Грант был выигран в 2008-м году в открытом конкурсе. Исследования, проводившиеся с использованием количественных и качественных методов в 2008—2009 годах, в дальнейшем дополнялись данными других исследований, затрагивавших проблемы образования, молодежи и семьи.

Речь в книге пойдет о профессиональном самоопределении и профессиональной социализации молодёжи, о качестве среднего и высшего образования, о реакции школьников и их родителей на введение ЕГЭ, об отношениях молодых работников и работодателей, о семейных практиках решения вопросов будущего детей.

Профессиональная ориентация молодежи: опыт социологического анализа

Сергей Борисов

I. Биография проекта: от замысла к результатам

Первым нашим проектом в области изучения молодого поколения страны было комплексное социологическое исследование «Профессиональная ориентация молодежи в современных условиях: реальная и необходимая», осуществленное Экспертным центром «Мера» на средства гранта Фонда подготовки кадрового резерва «Государственный Клуб». Грант был выигран в 2008-м году в открытом конкурсе Фонда по предоставлению грантов на реализацию проектов в сфере поддержки молодежных инициатив, проектов молодежных движений и организаций. Полевая часть исследования проводилась с декабря 2008-го года по март 2009-го в Нижегородской области, представляющей из себя удобную площадку для таких работ, поскольку на ее большой территории расположен Нижний Новгород, достаточно типич-

ный российский промышленно-административный мегаполис, средние и малые города, исторические и промышленные моногорода, близкие и дальние сельские районы, разные по климатическим и экономическим характеристикам. К лету 2009-г проект был завершён написанием аналитического отчёта. В дальнейшем мы возвращались в нашей социологической практике к этой теме, иногда «зашивая» ее внутрь других проектов, расширяя ее рамки, включая в исследовательский фокус отношения родителей и детей в семье, вопросы рождаемости и устойчивости семейных практик. Важной вехой, в частности, стало небольшое исследование «Многодетные и малодетные родители» проведенное нами в мае 2012 года в Нижнем Новгороде.

Замысел проекта «Профессиональная ориентация молодежи» строился на той исходной посылке, что профессиональная ориентация – один из важнейших элементов социализации входящего в жизнь поколения. От того, насколько успешно протекает этот процесс, зависит многое: как с точки зрения общественного блага, так и с точки зрения личного блага граждан. Эффективность и адекватность профессиональной ориентации предопределяет, с одной стороны, качественные параметры рынка труда – одного из системообразующих компонентов экономики и сферы трудовой занятости в целом; с другой стороны, необходимый уровень социального оптимизма и стабильности; успешность личных судеб и благополучие семей.

Поэтому в более широком контексте проект был запланирован как вклад в изучение и решение одной из главных проблем развития страны —состояния человеческого потенциала (капитала, ресурса, актива). Приоритетом внутренней политики последних лет по объективным причинам стала работа по улучшению количества и качества населения страны. Человеческий фактор всё чаще и всё разнообразней выходит на первый план как при оценке и анализе текущего состояния дел в различных областях жизни, так и при планировании развития на любом уровне: страна, отрасль, регион, компания. Например, как неоднократно признавалось специалистами – и теоретиками, и практиками – экономический рост, начавшийся с 2000-го года, всё чаще сдерживается физической нехваткой работников и претендентов на вакантные места. Работодатели и инвесторы всё время сетуют на то, что не могут найти специалистов даже на привлекательные рабочие места с хорошими условиями найма. И показательно, что ситуация кризисов меняет акценты, но не снижает «цену вопроса». Увеличение претендентов на открывающиеся вакансии не увеличило количество специалистов требуемой квалификации и мотивированности. В результате отечественный рынок труда по-прежнему не обеспечен достойным предложением.

С какого-то момента стало ясно, что, если в 90-е годы опасная тенденция декавалификации кадров развивалась в основном из-за остановки многих производств и, соответ-

ственно, недовостребованности работников, то в период экономического роста она стала проявляться уже по другой причине. Остро обозначилась рассогласованность между практикой подготовки кадров и реальными потребностями экономики. Целый ряд востребованных специальностей не воспроизводится или воспроизводится в недостаточном количестве. Система образования, особенно профессионального, слабо настроена на подготовку молодого поколения в соответствии с реальными требованиями жизни. В свою очередь, многие родители дезориентированы изменившимися условиями жизни и не могут достаточно уверенно и осмысленно выполнять миссию навигатора в процессе профессиональной и общей социализации своих детей.

Но вступление во взрослую жизнь новых поколений нельзя отложить или отсрочить «до наступления ясности». Дети рождаются, растут и взрослеют непрерывно, в любые времена, и это замечательно. Конечно, в периоды общественной стабильности и предсказуемости социализация молодёжи протекает более рутинно, легче поддается планированию и целенаправленному влиянию. С другой стороны, времена перемен открывают перед молодыми людьми новые, дополнительные возможности, в том числе, неожиданные и необычные. Профессиональная ориентация молодёжи в таких условиях требует большей интеллектуальной гибкости, большей настойчивости и воли. В конце концов, она требует большей солидарности намерений и скоординированности

действий всех участников этого многофигурного процесса.

Дело еще в том, что в словосочетании «профессиональная ориентация» спрятаны два возможных значения. Одно обозначает деятельность, которую некто осуществляет в отношении кого-то («А ориентирует на что-то Б»). Другое подразумевает само-деятельность некоего субъекта («А осуществляет ориентировку, ориентируется в чем-то»). В первом случае речь идет о разновидности субъектно-объектных социальных отношений. Во втором – о субъектной активности.

Это различие важно в отношении темы нашего проекта. Идет ли у нас речь о том, *как нужно ориентировать молодежь*, или о том, *как должна ориентироваться молодежь* в деле выбора профессии. Первый подход более привычен и понятен в нашей стране. Он легче вписывается в глубоко укорененную традицию патерналистского отношения к населению, которое понимается как объект управления (а также заботы, наставления и контроля). Второй подход не настолько соприроден российской ментальности, но всё более активно востребуется современными трендами экономики и политики, потребностями наиболее прогрессивных управленческих и социальных практик.

Наша принципиальная позиция состоит в том, что в случае с профессиональной ориентацией молодежи оба подхода одинаково обязательны и полезны. Допустимо, оправдано и необходимо рассматривать профориентацию как функцию кадровой политики (государства в целом, ведомства,

территории, хозяйствующего субъекта и т. д.). Но недопустимо и неоправданно рассматривать её *только* как процесс подготовки кадров для заинтересованных инстанций. Люди – не просто кадры. Ими движут субъективные желания и стремления, надежды и мечты, тревоги и страхи, планы и предпочтения.

Человеческий актив в отличие от любого другого актива обладает разумом, чувствами и волей, способен к самооценке и целеполаганию. Люди способны неожиданно менять свои жизненные цели, приоритеты и планы или, наоборот, упорно держаться за них, вопреки объективным внешним обстоятельствам. Люди стремятся к счастью – так, как они его понимают – в том числе тогда, когда выбирают себе место работы и профессию. Наконец, главное: люди принадлежат самим себе. Человек – самая заинтересованная и самая ответственная (в том смысле, что он больше всех отвечает за последствия своих решений и действий) инстанция в деле собственного жизнеустройства. Поэтому, планируя и осуществляя работу по профориентации молодежи, нужно очень точно представлять, что думают, к чему стремятся, на что надеются и чего опасаются сами молодые люди, а также их родители, их учителя в школе и преподаватели в вузе, а также их будущие работодатели.

Такое знание – актуальное и прогнозное – можно получить только с помощью качественного социологического инструментария. Пакет гипотез для организации исследова-

тельского процесса основывался на следующей посылке. Выбор рода деятельности (профессии), образовательная подготовка к ней, выход на рынок труда и трудоустройство, адаптация в профессиональной среде, – все эти стадии молодой человек проходит при непосредственном и заинтересованном участии нескольких инстанций: семьи и ближайшего окружения; образовательных институтов разного уровня и профиля; корпуса работодателей и иных операторов рынка труда; органов государственного и муниципального управления. Их действия могут быть солидарны или, наоборот, рассогласованы: это зависит от субъективных представлений участников процесса, включая саму молодежь, о том, как ей следует выбирать профессию, готовиться к трудовой деятельности и адаптироваться к ней.

Исходя из стартовой посылки, объектами исследования стали все основные субъекты процесса воспроизводства кадров, так или иначе выполняющие навигационную функцию. Во-первых, это семьи, где детей рожают, растят и воспитывают. Во-вторых, это многочисленные образовательные инстанции: от дошкольных учреждений до вузов – отвечающие за общую и профессиональную подготовку работников. В-третьих, это разнообразные операторы рынка труда: от корпуса работодателей до бирж труда, кадровых агентств и профсоюзов. И, разумеется, в-четвёртых, это сами молодые люди. Поскольку же изучаемый нами процесс превращения детей в работников имеет длительный и многоступенча-

тый характер, в качестве непосредственных объектов для исследовательских процедур были выделены две целевые группы:

1. Молодежь в стадии активного профессионального самоопределения (16—18 лет)
2. Молодежь в стадии профессиональной социализации (19—24 года)

В качестве объектов второго ряда выступили представители различных социальных и гуманитарных общественных институтов – учреждений культуры, конфессий, гражданских объединений, которые участвуют в процессе воспроизводства трудовой мотивации, трудовых традиций и трудовой этики во всей полноте их местных особенностей, что составляет значимый фон для интересующего нас процесса.

Были поставлены задачи выявить и проанализировать ценности и цели, жизненные модели и сценарии, условия и факторы, на основе которых формируются предпочтения и мотивации молодых, а также их родителей, учителей, работодателей. В дополнение к задачам теоретическим предусматривалась разработка предложений и рекомендаций для построения политики влияния на выбор профессии и модели профессиональной социализации, на формируемую трудовую мотивацию.

При планировании исследовательских работ были учтены принципиальные различия категорий респондентов: как в плане их информированности и компетентности, так

и в плане заинтересованности – личной или корпоративной. Поэтому в зависимости от особенностей изучаемых групп респондентов подбирались и методики исследований.

Для работодателей и инвесторов был выбран метод экспертных социологических интервью. В качестве работодателей привлекались либо собственники и менеджеры предприятий, учреждений, компаний, либо руководители их кадровых подразделений. Вместе с ними интервьюировались еще две группы: представители образовательных институтов (среднеобразовательные школы, средние профессиональные учебные заведения, высшие учебные заведения) и операторы рынка труда (органы управления, кадровые агентства, корпоративные объединения, эксперты-консультанты). Некоторые респонденты совмещали заданные для выборки характеристики. Всего было проинтервьюировано, согласно плана, 80 респондентов. Интервьюирование проводилось в декабре 2008 – первой половине января 2009 гг. Велась аудиозапись интервью, в дальнейшем все они были подвергнуты транскрибированию и контент-анализу.

Категория респондентов	Нижний Новгород	Область	Всего
Работодатели и инвесторы	25	11	36
Представители учебных заведений	22	5	27
Операторы рынка, эксперты	15	2	17

При подходе к изучению представлений учащихся выпускных классов средних школ и их родителей было учтено то обстоятельство, что именно в период проведения наших полевых исследований, за несколько месяцев до окончания школы, семьи старшеклассников живо и заинтересованно обсуждают все вопросы, связанные с предстоящим им их первым жизненным выбором. И было интересно воспользоваться этой ситуацией, чтобы изучить процесс принятия решения в момент кульминации, а не его результаты постфактум. С этой целью была избрана методика фокусных групп с парными аудиториями: для одной сессии рекрутировались старшеклассники, для следующей – их же родители (один из двоих). Такой подход позволил получить содержательные «стереоскопические» данные, отразившие мысли, чувства и намерения обоих основных субъектов, участвующих в самоопределении, но получивших возможность высказаться автономно. При выборке учитывались место жительства (учёбы), пол, уровень образования респондентов. Проводилась видео– и аудиозапись дискуссий, в дальнейшем было осуществлено транскрибирование и контент-анализ текстов. Всего было проведено 30 сессий фокусных групп (соответственно по 15 с детьми и родителями). Фокусные группы были проведены в период с 17.01. по 08.02.2009 г. в нижеуказанных населенных пунктах Нижегородской области.

Тип поселения	Населенные пункты	Количество сессий ФГ
Мегполис	Нижний Новгород (СОШ Нижегородского, Канавинского, Автозаводского районов)	12
Районный центр	Павлово-на-Оке, Городец, Бутурлино	12
Малый населенный пункт	г. Ворсма, с. Каменищи Бутурлинского р-на, пос. им. Тимирязева Городецкого р-на	6

Наконец, третьей исследовательской процедурой, охватившей последнюю из интересующих нас категорий – учащихся выпускных курсов и выпускников профессиональных учебных заведений – стал анкетный опрос. В данном случае выбор методики был предопределен тремя соображениями: во-первых, в любой комплексной исследовательской программе в принципе необходимо наличие количественных методов, наряду с качественными – для разносторонней проверки гипотез; во-вторых, необходимо было охватить не просто многочисленный, но и довольно разнородный социальный массив; в-третьих, именно в этом пункте наши исследования с неизбежностью перетекали из проблематики профессионального самоопределения в проблематику трудоустройства молодых кадров, их адаптации на рынке труда и в профессиональной среде. При всей взаимосвязанности этих проблемных полей важно было не потерять цели и задачи собственно нашего проекта, что удобнее делать в рам-

ках количественного опроса.

Всего было опрошено 1.023 респондентов в г. Нижнем Новгороде. (География исследования была ограничена областным центром, поскольку здесь обучаются и трудоустраиваются далеко не только нижегородцы, но также жители населенных пунктов области и других регионов; Нижний Новгород – центр образовательного пространства и самый емкий рынок труда в регионе.). Полевая часть опроса проводилась 30.01 – 06.02.2009 года. Ниже приведён состав респондентов по учебным заведениям.

Учебные заведения	Статус респондента	
	Старшекурсники	Выпускники
ННГУ им. Лобачевского	9,1%	23,0%
НГТУ им. Алексеева	7,9%	22,6%
ННГАСУ	7,6%	7,6%
НГЛУ им. Добролюбова	7,6%	2,4%
Нижегородская сельскохозяйственная академия	8,9%	2,6%
Нижегородская медицинская академия	6,7%	1,2%
Волго-Вятская академия государственной службы	4,4%	3,0%
Нижегородский педагогический гос. университет	9,2%	2,8%
Волжская государственная академия водного транспорта	8,5%	2,8%
ГУ - ВШЭ (Нижегородский филиал)	4,6%	2,0%
Нижегородская государственная консерватория им. Глинки	3,3%	0,2%
Государственный индустриально-педагогический институт	5,5%	3,6%
Нижегородский коммерческий институт	5,7%	1,8%
Нижегородский институт менеджмента и бизнеса	5,7%	1,8%
Другой вуз в Н.Новгороде или области	0,7%	2,4%
Высшее учебное заведение в другом городе России	0,2%	1,2%
Среднее учебное заведение	4,3%	19,0%

В результате проведенных работ сформирован объемный массив данных, отражающих все основные аспекты пробле-

мы профессиональной ориентации молодежи – в обоих вышеуказанных значениях этого термина. Разумеется, исследования, проведённые в масштабах одного региона, хотя бы и такого значительного, как Нижегородская область, не могут претендовать на всеобщность описаний и выводов. Тем не менее, мы уверены, что тенденции и взаимосвязи, зафиксированные нашей исследовательской группой, актуальны для России в целом, пусть и с учетом своеобразия ситуации в каждом регионе.

Представляя результаты наших исследований, следует также напомнить об особенностях периода, когда проводилась полевая часть работ: это первая фаза экономического кризиса 2008—2009гг. Конечно, озабоченность и встревоженность респондентов – и работодателей, и родителей, и представителей системы образования, и самой молодёжи не могли не сказаться на их настроениях и их реакциях в ходе проведения исследовательских процедур. Но – нет худа без добра – по нашим наблюдениям, это только пошло на пользу делу, поскольку слом привычного хода событий обострил внимание людей к различным аспектам целеполагания и планирования жизни, подтолкнул их больше задумываться над вопросами будущего. Что сделало их еще более заинтересованными и осведомленными участниками исследовательского процесса, где по определению требовалось мыслить протяженными временными категориями и серьёзно касаться вопросов жизненных стратегий.

II. Условия успешного профессионального самоопределения учащихся выпускных классов среднеобразовательных школ

Проанализировав и обобщив точки зрения всех сторон и инстанций, заинтересованных в том, чтобы процесс профессионального самоопределения молодых граждан протекал и завершился успешно, авторы исследований пришли к следующему выводу. *Существует пять условий* или предпосылок *успешного выбора*. Под успешностью в данном случае мы понимаем результат, удовлетворительный для всех участвующих в нем субъектов. Собственно, выполнение пяти нижеуказанных условий и есть эффективная профессиональная ориентация.

1. Информированность о состоянии рынка труда

На первый взгляд, это условие кажется банальным до примитивности. Действительно, нельзя выбирать то, в чем ты не разбираешься. Между тем, в ходе исследований обнажились две проблемы, выставяющие в более сложном свете

вопрос о том, что должна представлять собой достаточно полная и достаточно достоверная осведомленность о рынке труда и тех возможностях выбора, которые он предоставляет.

Первая проблема связана с определением объема и содержания того корпуса знаний, который можно было бы признать приемлемым для осуществления успешного выбора. Вопрос стоит так: а что именно предстоит в конечном счете выбрать юноше или девушке? Традиционный ответ, доставшийся нам в наследство от советского прошлого, звучит так: выбирается профессия. Ответ тем более очевидный, что профессия есть понятие вполне определенное. Каждая профессия имеет название, не просто затвердившееся в обиходе, но и закрепленное в нормативно-правовых установлениях: существует, например, Государственный реестр профессий РФ, за ведение которого отвечает Госстандарт – подразделение Правительства России. Есть профессии массовые, в силу этого, широко известные, а есть редкие, знакомые лишь специалистам. Есть профессии древние, с богатой историей, а есть современные, вновь рождённые жизнью. Самое расхожее объяснение сути той или иной профессии – это описание того, что делает человек, владеющий ею, в ходе трудовой деятельности, или, говоря современным языком, каков набор его компетенций. Иногда еще принято в целях объяснения указывать на продукт, который производит носитель данной профессии.

Традиционная профориентация строится примерно по этим лекалам. Она доносит до определяющегося человека сведения о том, что делает на рабочем месте столяр, инженер, пекарь, учитель, матрос, шофер, учёный, официант и т. д. Далее она приводит аргументы в доказательство того, что эти действия полезны для общества и потому одобряемы им. В рамках традиционной профориентации принято особенно настойчиво пропагандировать профессии, которые не пользуются спросом и популярностью у граждан, как бы компенсируя тем самым их непривлекательность.

Между тем, как показывали наши исследования, этих знаний совершенно недостаточно для современной молодёжи и их родителей, близких. Решение, принимаемое ими, нуждается в более насыщенной и разнообразной информационной поддержке. Дело в том, что существует целый шлейф прямых и побочных последствий профессионального выбора. Выбирая для себя позицию в существующей структуре рабочих мест, человек выбирает не только профессию. Он автоматически выбирает корпоративную среду с её укладом и внутренними нормативами – писаными и неписаными; выбирает тип трудового коллектива и свой статус в нём; соглашается на определённый диапазон имущественных и карьерных притязаний, на определённый режим и график работы; зачастую выбирает даже тип поселения и/или местность. И все эти факторы имеют вес и значение при принятии решения по вопросу профессионального самоопределе-

ния. Чем полнее будет учтена совокупность факторов этого многомерного и многоступенчатого выбора, тем меньше окажется вероятность ошибки, а это, в свою очередь, уменьшит, с одной стороны, деструкцию рынка труда, с другой стороны, количество личных драм и неудач.

Суммируя мнения и пожелания наших респондентов в отношении информации, необходимой им для профессионального самоопределения, можно сказать, что точкой отсчета здесь должна быть не столько профессиональная принадлежность, сколько конкретное рабочее место и условия трудового контракта. Люди хотят и имеют право знать реальные объем и структуру рынка труда, в том числе, обязательно в отраслевом и территориальном разрезах. Им поможет знание номенклатуры и востребованности специальностей; представления об уровне зарплаты и механизмах мотивации труда. В свете последних событий в экономике стала еще острее потребность в адекватной оценке состояния и перспектив отдельных отраслей, предприятий, компаний и т. п., поскольку профессиональное самоопределение – это планирование долгосрочного типа.

Не стоит избегать темы престижности и популярности различных профессий, а также разных секторов сферы занятости. Профессии, рабочие места, работодатели всегда были, есть и будут в глазах общественного мнения более или менее престижными, привлекательными, «крутыми». Ни к чему дезориентировать молодёжь замалчиванием этой сторо-

ны дела.

Помимо информации умозрительной, востребовано и другое. Исследования показали острую нехватку возможностей для молодёжи получить непосредственные, личные впечатления о тех или иных профессиях и рабочих местах. Здесь было бы уместно комплиментарно упомянуть советский опыт (в отличие от предыдущего упоминания). Система экскурсий и практик, опыт кружков и клубов, связанных с конкретными профессиональными и производственными корпорациями, – это то, что необходимо сохранить и развить на новой основе. В этом смысле блестящим примером системной работы по практической профессиональной ориентации является Детская железная дорога, функционирующая в Нижнем Новгороде уже несколько десятилетий и представляющая собой эффективный кадровый инкубатор для железнодорожной отрасли.

Понятно, что создание системы практического ознакомления молодежи с реальными формами трудовой занятости – задача организационно сложная и ресурсоёмкая. Но она непременно даст отдачу, тем более что в процессе её создания будет удобно подступиться к решению второй проблемы в деле информационного обеспечения профориентации, проблемы, о которой упоминалось выше.

Вторая проблема заключается в отсутствии субъекта – сильного игрока на поле профориентации, который действовал бы в интересах самоопределяющейся молодёжи и её се-

мей. Это не значит, что другие интересные – работодатели, профессиональные учебные заведения, кадровые агентства – действуют на этом поле с враждебными молодёжи целями. Но это значит, что они преследуют, в первую очередь, свои интересы, и чаще даже не стратегические, а конъюнктурные, решают текущие задачи. Например, обеспечить очередной ежегодный набор учащихся или закрыть проблемные кадровые вакансии на производстве. Поэтому сведения и месседжи, которыми они насыщают информационное пространство профориентации, неизбежно несут на себе печать ангажированности, промоутерства, вербовки. Это важный и нужный пласт информации, но он должен быть уравновешен, дополнен информацией, исходящей от инстанции с другим позиционированием и другой миссией.

Человек, оказавшийся на развилке дорог, имеет право рассчитывать на систему дорожных указателей. А дорожные указатели – это не рекламные объявления, у них другое предназначение. Они не определяют выбор, не склоняют к тому или иному варианту. Они просто информируют человека о содержании альтернатив и тем самым помогают ему принять разумное решение.

Образно говоря, кто-то должен «играть на стороне» молодёжи. Речь тут может идти и о государственном, и о гражданском участии, и о какой-то их комбинации. Но, как бы то ни было, данные наших исследований свидетельствуют:

в настоящее время вопрос системного неангажированного информационного обеспечения процесса профессионального самоопределения молодёжи должным образом не решён.

2. Информированность о состоянии системы профессионального образования

Как известно, путь на рынок труда для подрастающего поколения лежит через институты профессионального образования. В современной кадровой практике крайне редки случаи трудоустройства без наличия какого-либо документа, сертифицирующего трудовые навыки. С формальной точки зрения сфера профобразования в нашей стране по-прежнему состоит из системы среднего профессионального и системы высшего – по определению специализированного – образования. На самом деле ситуация является куда более запутанной. За время после 1991 года система профессионального образования в России постепенно приобрела вид довольно непрозрачной сферы деятельности с неясным предназначением и трудно определяемой эффективностью. По ряду причин, как закономерных, так и случайных, все эти годы происходило экстенсивное развитие сферы высшего образования: росло и количество учащихся (спрос) и количество учебных заведений (предложение). Но востребованность высшего образования не сопро-

вождалась ростом его качества, скорее, наоборот. Образование, по инерции называемое высшим, по факту расслоилось на несколько уровней, где подобающее качество сохранилось только на верхнем. А проникновение принципов платности не привело к формированию цивилизованного рынка образовательных услуг. В частности, все авторитетные исследователи проблем коррупции указывают на сферу образования как на одну из наиболее коррумпированных сфер жизни современной России. Окончательно запутало дело вхождение российского образования в болонский процесс, возможные дивиденды от которого могут быть получены лишь в долгосрочной перспективе, а организационная неопределённость возникает уже сейчас.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.