

УДК 331

ГЕНЕЗИС СИСТЕМЫ УСТОЙЧИВОГО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ

Герман М.В.

*ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»
Институт экономики и менеджмента, Томск, e-mail: german_maria@mail.ru*

В современном обществе экономическую природу труда, составляет не только материальная, но и духовная форма общественного богатства, в структуре которого постоянно возрастает значимость личностной составляющей. В статье предложена авторская интерпретация генезиса системы устойчивого формирования профессиональных знаний. На основании выделенных свойств профессиональных знаний как детерминанты устойчивого социально инклюзивного экономического развития и достойного труда представлены доказательства целесообразности не просто частичной адаптации системы образования к новым реалиям, создания целостной системы их устойчивого формирования. Дано обоснование организационной модели системы, которая, являясь средством управления, средством организации практических действий, а также способом представления образцово правильных действий или результата, позволяет реализовать attractive цель, которая заключается в обеспечении достойного труда и устойчивого развития общества.

Ключевые слова: достойный труд, профессиональные знания, система устойчивого формирования профессиональных знаний, экономика труда

THE GENESIS OF THE SYSTEM OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL KNOWLEDGE

German M.V.

National Research Tomsk State University, Tomsk, e-mail: german_maria@mail.ru

In modern society, the economic nature of labour is not only material but also spiritual form of social wealth, the structure of which is constantly increasing the importance of personal component. The article offers the author's interpretation of the Genesis of the system of sustainable development of professional knowledge. On the basis of selected properties of professional knowledge as determinants of sustainable social inclusive economic development and decent work, the evidence of the appropriateness, not just a partial adaptation of the education system to new realities, creating an integrated system of sustainable formation. The substantiation of the organizational model of the system that as a management tool, organizational tool practical actions and way of submission is exemplary correct actions or results, allows, realize attractive goal, which is to ensure decent work and sustainable development.

Keywords: decent work, professional knowledge, the system of sustainable development of professional knowledge, labor economics

Основой устойчивого социально инклюзивного экономического развития является достойный труд, в качестве связующей детерминанты которых выступают профессиональные знания. Поступательное освоение индивидом новых знаний, реализуемых в результате приложения труда, представляет собой систематизированный процесс довольно сложной корреляции ряда подсистем устойчивого формирования профессиональных знаний, соответственно определяющими условиями реализации которого являются: степень зрелости подсистем, а также их способность к гармоничному интегральному взаимодействию.

«Формирование профессионального уровня индивида целесообразно определить как непрерывный процесс согласованного функционирования системы образования, рынка труда и предприятия, способствующего последовательному приобретению набора компетенций и сохранению своей тождественности при возможных трансформациях в обществе» [1, с. 18].

Анализ исследований природы профессиональных знаний позволил сделать однозначный вывод, свидетельствующий о том, что профессиональные знания, являясь связующей детерминантой устойчивого социально инклюзивного экономического развития и достойного труда, оказывая определяющее влияние на глобальные процессы происходящие в обществе, изменение технологического ландшафта и рост экономической активности, должны обладать соответствующими свойствами (рис. 1).

Из чего следует, что, если ориентироваться при формировании профессиональных знаний на традиционную модель системы образования, это неизбежно будет задерживать общественное развитие и усиливать неравенство. Тем самым необходимо не просто частично адаптировать систему образования к новым реалиям, а сформировать систему устойчивого формирования профессиональных знаний.



Рис. 1. Свойства (признаки) профессиональных знаний как детерминанты устойчивого социально инклюзивного экономического развития и достойного труда

По существующим оценкам, в развитых странах от 50% до 90% роста ВВП определяется инновациями и технологическим прогрессом, инновации становятся обязательным условием и основным «мотором» развития всех секторов промышленности и сферы услуг. Инновационная деятельность выступает средством преодоления противоречий, возникающих как между социальным субъектом и внешней средой, формирующей новые общественные потребности, так и в процессе развития общественного производства. Кроме того, инновационная деятельность, ведущая к изменениям в профессионально-квалификационной структуре и интеграционным процессам в научном и техническом знании, выходит за рамки традиционной системы непрерывного образования.

Система профессионального образования Российской Федерации в последние годы находится в состоянии модернизации: внедряются современные организационные формы, принципиально новые технологии и методы обучения, развивается ее материально-техническое обеспечение. Определены основные направления государственной (региональной) политики в области подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена на долгосрочную перспективу, разработаны и утверждены соответствующие документы [2–5]. Российское общество стоит сегод-

ня перед необходимостью создания целой системы устойчивого формирования профессиональных знаний, обеспечивающих их разнообразие и гибкость, создающих максимально благополучные условия для достойного труда и продвижения человека в профессиональном образовательном пространстве.

Таким образом, для эффективного инновационного развития в России основная задача должна заключаться в обеспечении формирования интеллектуального потенциала рабочих кадров и специалистов, а предприятий и регионов – создание условий для его эффективного использования, что в свою очередь определяет необходимость трехсторонней интеграции: образовательных организаций, бизнеса и государства.

Систему устойчивого формирования профессиональных знаний следует рассматривать как интегрированную, динамическую систему, в качестве целевой программы (аттрактивной цели) которой выступает обеспечение достойного труда и устойчивого развития общества, посредством равно доступного интегрированного приобретения и приращения устойчивых к изменениям технологий и рынков, профессиональных знаний, развития социальной и профессиональной мобильности трудовых ресурсов, прогнозирования и подготовки к приобретению знаний, необходимых в будущем.

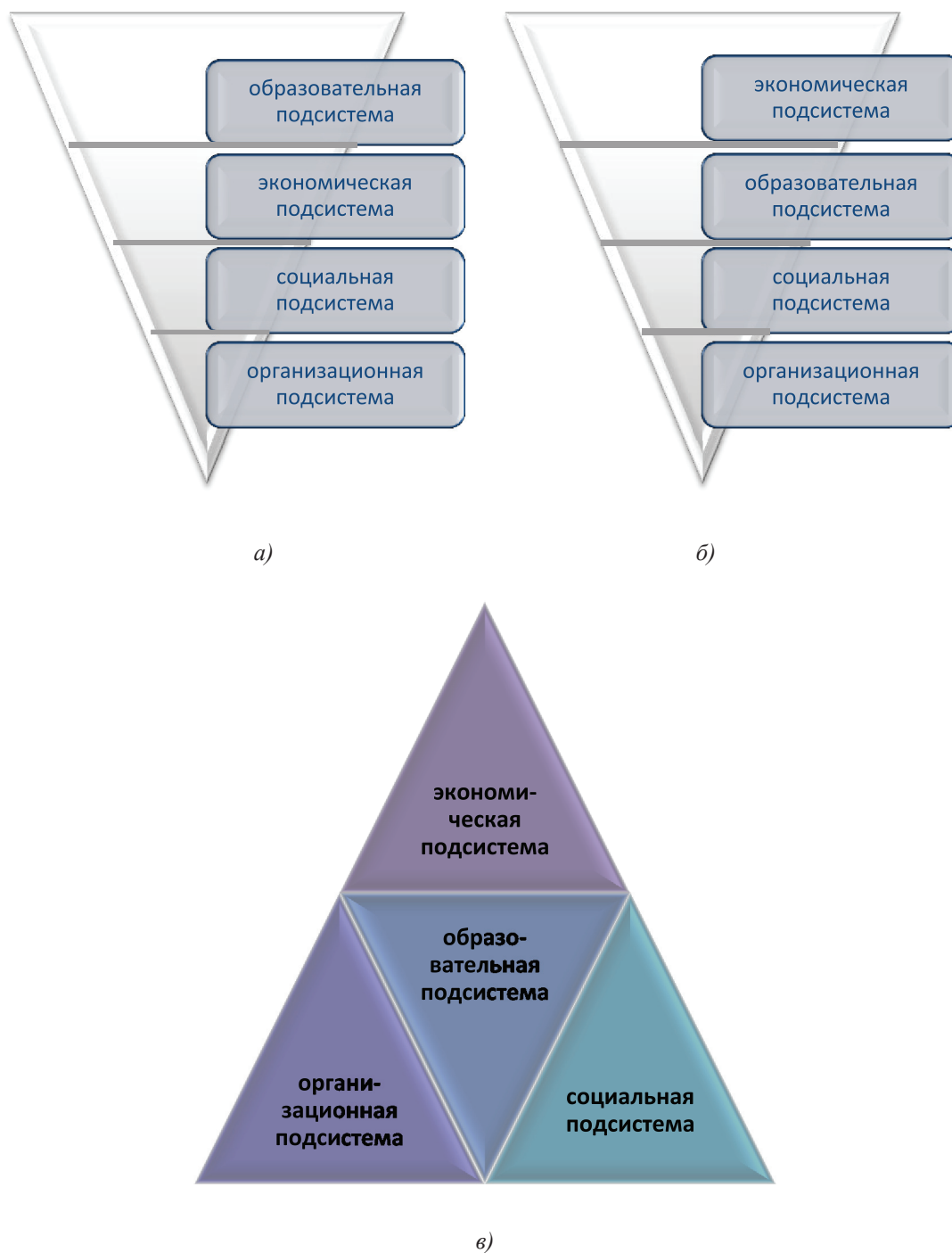


Рис. 2. Неустойчивое (а, б) и устойчивое (в) состояние системы формирования профессиональных знаний

Система устойчивого формирования профессиональных знаний, являясь целостной системой, состоит из экономической, социальной, организационной и образовательной подсистем, находящихся в тесной взаимосвязи. Р. Эшби в кибернетическом законе подчеркивал: «если в системе одна

из подсистем ведет себя, не согласуясь с другими, устойчивость всей системы нарушается» [6]. Из чего следует, что отсутствие согласованности целей влечет потерю устойчивости всех подсистем (рис. 2).

В данном контексте в качестве цели образовательной подсистемы в современ-

ных условиях целесообразно выделить: достижение сбалансированного функционирования организационной, социальной и экономической подсистем, обеспечивая реализацию обучения на протяжении всей трудовой деятельности человека, наделяя его способностями легко ориентироваться в современных экономических условиях, быть конкурентоспособным на рынке труда и достигнуть высокого социального статуса.

Ф.П. Перегудов и Ф.П. Тарасенко в исследованиях теории системного анализа утверждают: «любая деятельность по достижению поставленной цели редко осуществляется по жесткой программе, без учета (точнее – только с «априорным учетом») того, что происходит на промежуточных этапах. Чаще приходится оценивать текущий результат предыдущих действий и выбирать следующий шаг из числа возможных. Это означает, что необходимо сравнивать последствия всех возможных шагов, не выполняя их реально, а «проигрывать» их на модели» [7, с. 38]. Кроме того, согласно теории системного анализа, «целесообразная деятельность невозможна без моделирования... сама цель уже есть модель желаемого состояния... и алгоритм деятельности – также модель этой деятельности, которую еще предстоит реализовать, она по сути своей «есть системное отображение оригинала» [7, с. 39].

Следовательно, в соответствии с целью исследуемой системы, ядром моделирования будет организация процесса устойчивого формирования профессиональных знаний, а соответственно, результатом процесса – профессиональные знания как ресурс, которым будет наделен индивид.

Очевидно, что формализованным отображением свойств системы устойчивого формирования профессиональных знаний является образовательная организация, по сути являющаяся объектом, реализующим процесс. Соответственно, в «качестве субъектов, содержащих в себе в явном или косвенном виде информацию относительно того, как должен функционировать объект, в широком смысле будут выступать» [1, с. 42]:

- государство;
- общественные организации;
- отрасли либо отдельные предприятия.

В свою очередь, в узком смысле – педагоги (либо наставники) и обучающиеся.

Ввиду того, что по своей сути устойчивое формирование профессиональных знаний – это процесс движения от цели к результату, системообразующим элемен-

том по вертикали является цель, которая должна стать убеждением педагога. При этом следует заметить, что общая стратегическая цель является основой для выделения планируемых критериев и показателей эффективности системы и впоследствии конкретизируется в образовательно-специфических частных целях.

Очевидно, что для реализации устойчивого формирования профессиональных знаний необходимо наличие определенных социально-психологических условий и ресурсов из внешнего окружения. Ресурсами внешнего окружения являются:

- материально-технические ресурсы;
- информация о потребностях общества;
- нормативно-законодательная база;
- финансы организации.

В основе процесса – обучающий и учащийся субъекты. Их совместная деятельность строится по следующему алгоритму:

- определение, постановка и принятие целевых траекторий формирования профессиональных знаний;
- выбор содержания и средств достижения целей;
- планирование и реализация обучающих действий;
- контроль и учет результатов обучения;
- непрерывное улучшение процесса.

Следует заметить, что воплощение в жизнь представленного алгоритма предусматривает вероятность выбора субъектами наиболее эффективной траектории формирования профессиональных знаний, охватывающей многообразие методов, средств и организационных форм обучения. Кроме того, ими анализируются, сравниваются с поставленными целями фактические показатели качества процесса и на этом основании определяются пути непрерывного улучшения.

Поэтому целесообразно заключить, что инвариантными понятиями системы устойчивого формирования профессиональных знаний являются цель, деятельность субъектов и результат. Переменными, вариативными составляющими – являются содержание образования и педагогические технологии, с помощью которых и осуществляется управление процессом формирования профессиональных знаний. Из этого следует, что вследствие применения предлагаемой модели исследуемая система выступает в виде истинно существующей квинтэссенции, с помощью которой она обретает реальное выражение организации, осуществляющей процесс устойчивого формирования профессиональных знаний (рис. 3).

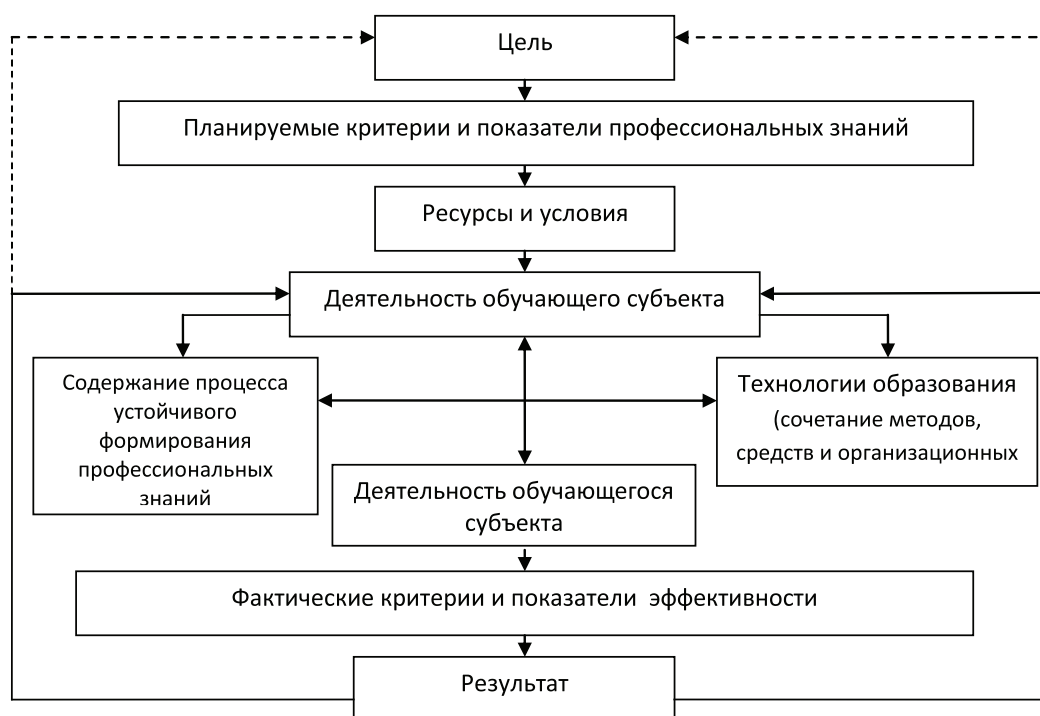


Рис. 3. Организационная модель устойчивого формирования профессиональных знаний

Таким образом, представленную модель целесообразно рассматривать как практическую модель системы устойчивого формирования профессиональных знаний. Являясь средством управления и организации практических действий, а также способом отображения результата, она позволяет тем самым реализовать системообразующую стратегическую цель. Вследствие этого применение модели заключается в том, чтобы при выявлении разногласий между моделью и реальностью сосредоточить усилия на модифицировании реальности так, чтобы приблизить реальность к модели.

Список литературы

1. Герман М.В. Организационно-экономические основы системы непрерывной профессиональной подготовки работников: дис. ... канд. экон. наук / Академия труда и социальных отношений. – Москва, 2007. – 170 с.
2. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Рос-

сийской Федерации на период до 2020 года. Одобрена коллегией Минобрнауки России, протокол от 18.07.2013 № ПК-5вн // [Электронный ресурс]. – Техэксперт. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/456016920>.

3. Распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р О Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г. [Электронный ресурс]. – Гарант.ру. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124>.

4. Правительство Российской Федерации. Постановление от 15 апреля 2014 года № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» [Электронный ресурс]. – Техэксперт. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/499091784>.

5. Правительство Российской Федерации. Распоряжение от 30 апреля 2014 года № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» [Электронный ресурс]. – Техэксперт. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/499094390>.

6. Эшби У.Р. Введение в кибернетику / под ред. А. Успенского. – М.: Изд-во иностранной литературы, 1959. – 432 с.

7. Перегудов Ф.П. Основы системного анализа: учебник / Ф.П. Тарасенко. 2-е изд. доп. – Томск: Изд-во НТЛ, 1997. – 396 с.