

14 апреля 2015 г. в Хабаровской государственной академии экономики и права состоялось заседание координационного учебно-методического совета по образованию в области экономики, управления и сферы обслуживания Дальневосточного регионального учебно-методического центра высшего профессионального образования на тему «Научить молодёжь учиться для жизни в условиях динамичных изменений в экономике и обществе: факторы, механизмы, инструментарий высшего образования». Предлагаем вниманию читателей самые интересные, на наш взгляд, материалы.

Авторы опубликованных статей несут ответственность за подбор и точность приведённых фактов, цитат, экономико-статистических данных и прочих сведений, а также за то, что в материалах не содержится данных, не подлежащих открытой публикации. (Продолжение в № 3.)

УДК 378.046.4

М.И. Разумовская,

**д-р экон. наук, проректор по научно-исследовательской работе
Хабаровской государственной академии экономики и права**

**ПОДДЕРЖАНИЕ И РАЗВИТИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА СПЕЦИАЛИСТА И РУКОВОДИТЕЛЯ
ПОСТАВЩИКАМИ УСЛУГ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В настоящее время уже не требует доказательств тезис о том, что дополнительное профессиональное образование следует рассматривать как элемент системы непрерывного образования, реализующего лозунг: «Образование не на всю жизнь, а через всю жизнь». На разных этапах трудовой самореализации оно должно помочь человеку сохранить конкурентоспособность на рынке труда, усилить его мобильность и адаптивность.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, профессиональный статус специалиста и руководителя, практическая деятельность, работодатель, квалифицированные кадры, образовательные организации.

Currently the thesis about additional professional education should be seen as an element of the additional education system that implements the slogan: «Education is not for entire life, but through entire life» does not require proof. Education should help the person to maintain competitiveness in the labor market, enhance his mobility and adaptability at different stages of self employment.

Keywords: additional professional education, professional status of specialist and manages, practices, employer, skilled staff, educational organization.

В настоящее время уже не требует доказательств тезис о том, что дополнительное профессиональное образование (ДПО) следует рассматривать как элемент системы непрерывного образова-

ния, реализующего лозунг: «Образование не на всю жизнь, а через всю жизнь». Как известно, ДПО призвано поддержать профессиональный статус специалиста и руководителя, вооружив

его современными знаниями и сформировав умения, навыки по реализации этих знаний в практической деятельности. На разных этапах трудовой самореализации оно должно помочь человеку сохранить конкурентоспособность на рынке труда, усилить его мобильность и адаптивность.

В поддержании и развитии профессионального статуса специалистов и руководителей, как правило, заинтересованы три стороны: работодатель и работающие у него по найму квалифицированные кадры, а также структурные подразделения ДПО образовательных организаций. Безусловно, каждая сторона имеет свои специфические интересы в реализации названного выше процесса. При этом, выбирая определённую форму и вид образования, программу и сроки обучения, все они руководствуются чаще всего следующим девизом: «Нужные знания нужным людям в нужное время». Между тем его практическое воплощение связано с пониманием ряда существенных особенностей в предоставлении услуг ДПО.

Во-первых, программы ДПО отличаются относительно короткий для профессионального образования цикл – от нескольких часов до нескольких месяцев. Во-вторых, имеет место уникальное многообразие видов ДПО, которые предлагается использовать в этом временном интервале путём применения различных форм обучения (с отрывом, с частичным отрывом и без отрыва от основной деятельности и по индивидуальным графикам). В-третьих, для продуктивной реализации всех видов ДПО

необходимо наличие у тех, кто пришёл учиться, исходного профессионального образования – среднего образования, высшего образования.

Бесспорно, что в образовательных организациях разработка стратегии и конкретных мероприятий по развитию системы ДПО должна осуществляться с учётом объективно сложившейся потребности в целом ряде конкретных специальностей и профессий, а также желания специалистов усвоить инновационные формы и технологии профессиональной деятельности, обновить имеющиеся у них профессиональные знания и умения. В ходе обучения каждый поставщик образовательной услуги, безусловно, стремится обеспечить такие компоненты реализуемого ДПО, как соответствие программ современным теоретическим представлениям, наличие специально разработанного учебно-методического аппарата, адаптация содержания учебных курсов к региональной или отраслевой специфике.

Основные виды дополнительного профессионального образования, предоставляемые образовательными организациями высшего образования, хорошо известны. Это профессиональная переподготовка специалистов с высшим и средним образованием с целью совершенствования знаний для выполнения ими нового вида профессиональной деятельности (более 260 часов), профессиональная переподготовка специалистов с высшим и средним образованием и студентов высших учебных заведений с целью получения ими до-

полнительной квалификации (более 260 часов), повышение квалификации (16 – 260 часов). Содержание программы переподготовки должно разрабатываться на основе ФГОС ВО/ФГОС СПО, формализовавших квалификационные требования к результатам их освоения в виде компетенций. Содержание программ повышения квалификации должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям.

По результатам выборочного исследования рынка услуг ДПО немногим менее 1/15 организаций, функционирующих в Хабаровском крае, систематически проводят обучение своих сотрудников. При этом они по-разному планируют образовательный процесс, а именно 27 % составляют план на год, 32 % проводят занятия по мере необходимости, 41 % планируют курсы и тренинги в зависимости от возможностей бюджета. Что касается потребности в ДПО, то в основном она обусловлена трудностями объективного и субъективного характера. Например, руководители испытывают их при реализации организационно-управленческих задач, при введении инновационных методов управления, научной организации собственного труда и в иных случаях.

Ни в коей мере не претендуя на статистическую репрезентативность, следует указать на следующее обстоятельство: многочисленные источники свидетельствуют о большой популярности повышения квалификации, то есть малообъемных видов ДПО. Первенство здесь при-

надлежит таким из них, как краткосрочные семинары для специалистов и менеджеров организаций по любой актуальной или конъюнктурной тематике. Хорошо востребованным видом ДПО, которое обеспечивает наиболее экономичную адаптацию рынка специалистов к профессиональным запросам организаций и структур управления, является повышение квалификации в объеме от 16 до 72 и чуть более часов. Многие организаторы подобных семинаров и курсов стараются пригласить для чтения лекций и проведения консультаций, «круглых столов» серьезных профессионалов в заявленной тематике, а зачастую и тех, кто непосредственно участвует в нормотворческой деятельности, представляет конкретный уровень исполнительной власти или иерархического управления.

В то же время недостаточно быстро расширяется благоприятная для профессионального обучения практика профессиональной переподготовки специалистов. Как известно, средние и большие по объему виды ДПО чаще всего обеспечивают высококвалифицированные преподаватели вузов и институтов повышения квалификации, которые имеют учёные степени и звания, уникальный практический опыт, глубокие знания проблем хозяйствования, а также широкие контакты с коллегами и ведущими специалистами в своей области деятельности.

Одно из объяснений сложившейся тенденции вполне очевидно. К непродолжительным формам повышения квалификации потребителей и поставщиков услуг ДПО склоняют отношения, развивающиеся на

данном рынке. Так, для организаций важна дешевизна услуг и безболезненность их получения с точки зрения отвлечения сотрудников от работы, а для образовательных организаций – сравнительно низкий по трудоёмкости процесс обучения и удовлетворительный уровень рентабельности.

Вместе с тем слабую мотивацию к выбору более содержательных образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки также обуславливают социально-психологические барьеры, связанные с учебной деятельностью именно взрослых людей. Как утверждают психологи и социологи, основной механизм возникновения таких помех связан с повторным вхождением специалистов и руководителей в уже забытую ими социальную роль: «Я – обучаемый». Как показывает практика, привыкнуть к ней более всего непросто тем людям, которые состоялись в своей профессии и / или должности. В этом и состоит ещё одно объяснение более высокому предпочтению малообъёмных видов повышения квалификации. Связано оно теперь уже с регулированием в процессе ДПО системы отношений «учитель – обучаемый», «заказчик – обучаемый».

Как известно, психологический барьер представляет собой системное образование. Он возникает в случае, если ситуация не удовлетворяет ведущие потребности личности и противоречит основным её ценностям. Психологический барьер зависит от специфики деятельности, определяемой целями существования организации – места работы личности и типом сложившейся в ней организационной культуры. Кроме того, важна ценностно-

мотивационная структура самой личности. При этом, содержательные и структурные характеристики психологического барьера определяют отношения в цепи «ценности (терминальные и инструментальные) – мотивы (непосредственные и опосредованные) – трудности (объективные и субъективные).

Изучение ценностей и мотивов личности специалистов и руководителей среднего уровня управления, являющихся слушателями в структурах ДПО Хабаровской государственной академии экономики и права, показало следующее. Так, с позиций профессии основными терминальными ценностями для них являются возможность образования, удовлетворённость, самосовершенствование, а ведущими инструментальными ценностями – компетентность, достижение результата, образованность. В свою очередь, поддержку их обеспечивают другие терминальные ценности, а именно признание, уважение, успех, продуктивность. То же относится и к таким инструментальным ценностям, как эффективность в делах, образованность, лидерство. Подчёркнём, что при достижении своих основных терминальных ценностей специалисты и руководители всякий раз опираются на инструментальные ценности.

Исследование в процессе ДПО непосредственных (познавательные, развития личности, профессиональной деятельности) и опосредованных (достижения, социальные, стимулы) мотивов среди специалистов и руководителей показало существенную роль второй группы. При этом основные проблемы связаны с раз-

витиём личности, её достижениями и стимулами, которые, в свою очередь, имеют влияние на терминальные ценности. Данные обстоятельства свидетельствуют о внешней обусловленности проявлений психологических барьеров в учебной деятельности взрослых людей. И если названные выше проблемы будут нарастать, то низкая продуктивность ДПО так и останется той объективной реальностью, которая вытекает исключительно из отношений «заказчик – обучаемый». Полагаю, негативному развитию событий может препятствовать работа заказчика, основанная на перспективном планировании кадрового обеспечения своей деятельности и снимающая такие мощнейшие психологические барьеры личности, как отсутствие перспективы для себя в будущем (субъективная трудность) и необходимость владения большими объёмами знаний (объективная трудность).

Для инструментальных ценностей специалистов и руководителей более значимы следующие мотивы: познавательные, развития личности, социальные и достижения. В их усилении весьма актуальна роль образования, благодаря которому, как известно, повышается активность личности, интерес к профессии и реализации своих будущих планов, переосмысливается имеющийся опыт. Однако, включившись в процесс обучения, взрослые начинают испытывать различного

рода трудности объективного характера. Среди них отсутствие свободного времени, финансовые проблемы, чрезмерное давление на работе, недостаток методической литературы. Пересекаются с ними такие трудности субъективного плана, как плохая память, собственная лень, большая нагрузка, накапливающаяся усталость. Важно понимать, что в образовании специалистов и руководителей именно продуктивность в составе терминальных ценностей является тем общим системообразующим фактором всей цепи «ценности – мотивы – трудности». Вся структура психологических барьеров, возникающих в процессе ДПО, строится вокруг неё. Соответственно, благодаря росту продуктивности, происходит снижение психологических барьеров. Это означает, что в практике ДПО внимание должно быть акцентировано не на тиражировании типовых программ, а на реализации программ, адаптированных к особенностям ценностно-мотивационной сферы специалистов и руководителей. При этом методики обучения взрослых должны нивелировать трудности объективного характера, которые возникают в процессе ДПО, и снимать субъективные.

Расширение предложения программ ДПО, актуальных для личностной и социально значимой деятельности, возможно при периодическом их обновлении с целью обеспечения роста профессионализма слушателей в рамках имеющейся ква-

лификации и при создании модулей (6 – 16 часов), способствующих приобретению ими нового набора профессиональных компетенций.

Созданию условий для применения компетентностного подхода при разработке программ ДПО способствует разработка локальной нормативной и методической базы, определяющей процесс формирования и реализации модульно-накопительной (персонифицированной) системы обучения. Особое внимание должно быть уделено повышению профессиональной компетентности преподавателей в применении активных методов и современных технологий обучения, а также проектировании и организации авторских курсов.

Необходимы изменения в организации и финансировании бизнес-процессов на уровне структурных подразделений ДПО, в том числе для создания современного аудиторного фонда и вовлечения в ДПО высококвалифицированных специалистов-практиков из государственных структур и бизнеса, которые способны систематизировать свой опыт и облечь его в соответствующие образовательные модули. Совершенствование информационной базы ДПО должно способствовать развитию сетевой формы реализации его программ.

Для продвижения на региональном рынке программ ДПО, сформированных на основе компетентностного подхода,

следует интенсивнее развивать отношения с основными работодателями и профессиональными ассоциациями. Это важно для уточнения требований к содержанию программ ДПО в сочетании с программами среднего и высшего образования и для того, чтобы специалисты и руководители могли получать, наращивать и применять полученные профессиональные умения и навыки с учётом иерархии занимаемых ими должностей.

Итак, в современных условиях деловой среды для поставщиков услуг ДПО наиболее предпочтительна стратегия диверсификации, цель которой заключается в увеличении добавленной стоимости услуг ДПО путём реализации конкурентоспособных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Таких программ, что по причине высокого уровня специализации образовательной организации в определённой области знаний выгодно отличаются от предложений конкурентов и обеспечивают достижение слушателями необходимого уровня усвоения компетенций для дальнейшей профессиональной деятельности и удовлетворённость заказчиков эффектом, полученным от обучения.