

**МЕЖДУНАРОДНАЯ АССОЦИАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

* * *

**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НЕФТИ И ГАЗА
(НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)**

имени И.М. ГУБКИНА

**СБОРНИК ТРУДОВ
ПО ПРОБЛЕМАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Выпуск 38

Москва
РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина
2020

УДК 061.6 + ББК 74.5

Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Вып. 38. – М.: Издательский центр РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, 2020. – 183 с.

ISBN 978-5-8081-0240-8

Тридцать восьмой выпуск сборника трудов содержит из 73 заявленных 19 статей авторов из различных учебных заведений.

Тридцать девятый выпуск выйдет в декабре 2020 года.

Условия подачи заявок будут размещены на сайте www.mapdo.ru и разосланы в январе 2020 года.

Со справками и предложениями обращайтесь по телефону:

(499) 507-83-89 или по e-mail: demiapge@list.ru.

Редакционный совет:

*В.Г. Мартынов (гл. редактор), А.Г. Демьянченко (отв. секретарь),
В.В. Бородачев, Е.В. Говердовская, Е.С. Кузнецова, Н.И. Куканов,
И.В. Маркечко, Н.С. Матвеева, С.Д. Мизеров, В.Д. Орехов,
Н.М. Подопрехин, Е.Е. Складнова, О.А. Сотникова,
В.Н. Фокина, Б.И. Шайтан, Л.Ю. Шемятихина*

ISBN 978-5-8081-0240-8

ББК 74.5

© Консорциум МАПДО, 2020

© РГУ нефти и газа (НИУ) имени
И.М. Губкина, 2020

© Коллектив авторов, 2020

Е.Б. Гоглева

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В
ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ – СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ**
**ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IN THE DIGITAL
ECONOMY ERA – STRATEGIC GOALS**

(Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова)

(Kazan innovative university named after V.G. Timiryasov)

Развитие цифровой экономики оказывает значительное влияние на устоявшиеся процессы в сфере образования. Это касается и трансформации сферы дополнительного профессионального образования. Трансформационные процессы требуют новых навыков и компетенций от специалистов в сфере образования.

The development of the digital economy has a significant impact on established processes in the field of education. This also applies to the transformation of the sphere of additional professional education. Transformational processes require new skills and competencies from specialists in this field.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: цифровая экономика, дополнительное профессиональное образование, информатизация, экономика знаний.

KEYWORDS: digital economy, additional professional education, informatization, knowledge economy.

Цифровая экономика основана на цифровых и информационных технологиях и стремительно развивается во всем мире, создавая новые модели экономического роста. Активное развитие таких технологий как интернет вещей, blockchain, искусственный интеллект, виртуальная и дополненная реальность сформировало цифровую экономику и сделало её характер глобальным. Развитие и применение данных технологий изменяет не только международную конкурентоспособность отраслей, предприятий и орга-

низаций, но и устоявшиеся процессы в отдельных сферах, например, в образовании.

Цифровая экономика открывает новые возможности отраслям, которые развиваются в режиме динамичного переосмысления условий рынка. Например, в сфере культуры – это виртуальные концертные залы, креативная экономика и творчество; среди трендов в сфере образования – онлайн курсы (МООС), peer-to-peer learning и другие, требующие новых навыков и компетенций от специалистов сферы образования, чтобы использовать цифровой контент и оформлять легитимные цифровые документы.

Развитие цифровой экономики в России позволит решить ряд проблем глобальной конкурентоспособности. Базовыми направлениями цифровой экономики в соответствии с Программой «Цифровая экономика Российской Федерации» являются:

- 1) нормативно-правовое регулирование цифровой среды;
- 2) кадры и образование для цифровой экономики;
- 3) формирование исследовательских компетенций и технических заделов;
- 4) информационная инфраструктура;
- 5) информационная безопасность;
- 6) цифровое государственное управление [4].

В содержании Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» определен ряд задач, в том числе, разработка концепции базовой модели компетенций цифровой экономики, ключевых компетенций и механизма их актуализации; создание венчурного фонда для поддержки перспективных технологий цифровой экономики; распространение лучшего опыта в сфере формирования цифровых навыков образовательных организаций, работающих по общеобразовательным программам (предметные области – математика, информатика, технологии).

На базе образовательных организаций высшего образования планируется сформировать сеть из центров цифровой трансформации – «Цифровой университет» и спутников таких центров, а также создать общедоступный бесплатный онлайн-сервис, помогающий работе образовательных платформ и освоению цифровой грамотности; разработать и запустить интернет-сервисы по самооценке гражданами ключевых компетенций цифровой экономики; подготовить проекты нормативных правовых актов о разработке и актуализации профессиональных стандартов с учетом современных цифровых технологий для внесения в Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям; разработать модель центра ускоренного обучения цифровой экономике совместно с предприятиями-партнерами и компаниями; создать цифровой сервис, обеспечивающий персональный профиль компетенций и непрерывное образование граждан; обучить специалистов, включая руководителей организаций и сотрудников органов власти и местного самоуправления, компетенциям и технологиям, востребованным в современных условиях [4].

Как видно из структуры целей, проект охватывает все уровни образования. Например, при университетах в настоящее время создаются общеобразовательные школы с программами различных ИТ-направлений, развивающих первичные элементы программирования, мобильной роботехники, использующие компоненты Office 365 и др.

Для руководителей и специалистов, получивших базовое образование до «эры цифровизации» на пути к экономике знаний, средством для адаптации к современным требованиям должна стать система дополнительного профессионального образования (далее ДПО).

В качестве примера приведём опыт Республики Татарстан, где с 2019 г., наряду с другими регионами, испытывается модель предоставления персонального государственного сертификата по формированию у трудоспособного населения компетенций в цифровой экономике.

В соответствии с Указом Президента РФ №599 «О мерах по реализации государственной политики в сфере образования и науки» [6] необходимо увеличить показатель образования и науки у 37% занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку.

По данным Федеральной службы государственной статистики РФ, этот показатель в Республике Татарстан на 2018 год составлял 25,7%, а на 2019 год – 26,7% [3]. Чтобы его увеличить и сделать реальными цели Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики», необходимо развивать инфраструктуру для цифровизации системы ДПО, сформировать комплексный подход к обучению и навыкам самоорганизации, планирования и мотивации обучающихся. Таким образом, количество прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку в общей численности занятого населения, будет, в том числе, способствовать увеличению доли специалистов, обученных компетенциям и технологиям, востребованным в условиях цифровой экономики.

По оценкам Business Stat, за последние годы оборот рынка ДПО в Российской Федерации вырос на 12,4% и достиг 103,8 млрд.руб. В суммарном обороте рынка ДПО 48,7% обучения оплачено организациями; 29,3% – за счет бюджетных ассигнований; 22% – из личных средств населения [1].

Тенденции роста спроса на программы ДПО можно охарактеризовать рядом факторов:

1. Осознание эволюции профессий и роста тенденции регулярной смены профессий в условиях глобализации, необходимость формирования и развития новых профессиональных компетенций.

2. Развитие онлайн-обучения, понимание культурного контекста интернет-среды как потенциала личного и профессионального развития, а не стресса.

3. Несоответствие базового образования занимаемой должности или запросам рынка труда.

4. Законодательно закрепленное повышение квалификации (образование, культура, здравоохранение и другие отрасли).

5. Возможности карьерного роста, эффективности работы и производительности труда.

Взаимосвязь ДПО и цифровой экономики в увеличении доли занятого населения, освоившего дополнительные образовательные программы по данному направлению, выражается также в реструктуризации образовательного процесса и образовательных программ ДПО под цифровую экономику. Образовательные программы могут быть эффективнее, если будут созданы не только с учетом принципов индивидуализации, но и, например, в контексте методики дизайн-мышление. Адаптация образовательного процесса и программ под требования цифровой экономики позволит не только значительно ускорить её развитие в нашей стране, но и найти новый инновационный контур для образовательной организации. В противном случае есть риск уменьшения рынка ДПО, избежать которого в современных условиях можно только грамотно выстроенным менеджментом.

Система ДПО помогает экономике, обеспечивая квалификационное воспроизводство профессиональных групп, реагируя на запросы рынка, оперативно меняя программы и курсы.

Немаловажную роль играют и кадровые ресурсы организаций ДПО, то есть квалифицированные педагоги, работающие по образовательным программам в условиях цифровой экономики. В связи с этим, необходимо выделить важный аспект – как можно скорее увеличить долю повысивших свою квалификацию, что, по мнению ряда исследователей, возможно путём профессиональной переподготовки самих педагогических кадров. Таким образом, вполне реально создать современную образовательную среду в сфере ДПО с кадрами, владеющими компетенциями цифровой экономики, а также методикой контроля «информационного шума», культурой потребления информации, основами кибербезопасности и сетевой этики, цифровой грамотностью и т.д.

Подводя итог, необходимо отметить ряд характерных моментов.

1. По оценкам экспертов и на основе опыта организаций ДПО, наиболее стабильными в сфере ДПО в ближайшее время будут крупные образовательные структуры с широким ассортиментом дополнительных профессиональных программ по различным отраслям и возможностью развития цифровых технологий в обучении. К этой категории относятся организации, получающие бюджетное финансирование, поскольку они в наименьшей степени подвержены негативным экономическим тенденциям и гарантированно обеспечены ресурсами, позволяющими выполнять как краткосрочные, так и долгосрочные образовательные программы в системе ДПО.

2. Для обеспечения устойчивого и эффективного развития в условиях цифровой экономики организациям ДПО необходимо разработать образовательные проекты по развитию компетенций кадрового состава в области цифровой экономики. Целесообразность подобных проектов очевидна, так как необходимо сформировать знания об особенностях цифровой среды, овладеть на профессиональном уровне цифровыми технологиями управления

и защиты интеллектуальной собственности и основами кибербезопасности для максимально быстрого трансфера инноваций и продвижения цифровых компетенций образовательных программ ДПО.

3. Становится очевидным, что организациям ДПО в эпоху цифровой экономики необходимы конкурентные преимущества, а также активный поиск новых путей развития образовательной деятельности не только для адаптации к меняющимся условиям, но и финансовой стабильности своей деятельности.

Литература

1. Анализ рынка дополнительного профессионального образования в России в 2014–2018 гг, прогноз на 2019–2023 гг. [Электронный ресурс] // *Businessstat. Обзоры рынков.* URL: <https://businessstat.ru> (дата обращения: 22.11.2019).

2. Календарь публикации официальной статистической информации для мониторинга хода исполнения поручений, содержащихся в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №596-606 [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/pok-monitor/calendar2018.htm (дата обращения: 24.11.2019).

3. Национальная Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/> (дата обращения: 20.11.2019).

4. Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в сфере образования и науки» [Электронный ресурс] // Информационно-правовое обеспечение. Гарант. URL: <https://base.garant.ru/70170946/> (дата обращения: 24.11.2019).

Гоглева Екатерина Борисовна – руководитель управления научно-методического сопровождения инновационно-проектной деятельности, тел.: +7 927 402 52 75, e-mail – egogleva@yandex.ru.

Gogleva Ekaterina Borisovna – head of the Department of scientific and methodological support of innovation and project activities, phone: +7 927 402 52 75, e-mail – egogleva@yandex.ru.

Л.Ю. Шемятихина

**ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**INNOVATIVE FORMS OF ADDITIONAL
VOCATIONAL EDUCATION OF HEADS OF
EDUCATIONAL ORGANIZATIONS**

*(Уральский государственный экономический университет)
(The Ural state economic university)*

В статье описаны модели реализации и опыт структурно-содержательных решений использования стажировки и управленческого консультирования как инновационных форм организации ДПО руководителей образовательных организаций в Уральском федеральном округе на базе Национального центра деловых и образовательных проектов.

In article models of realization and experience of structural and substantial solutions of use of a training and administrative consultation as innovative forms of the AVE organization of heads of the educational organizations in Ural federal district are described on the basis of The National centre for business and educational projects.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: стажировка, управленческое консультирование, сетевое взаимодействие, показатели результативности программ.

KEYWORDS: internship, management advice, networking, programm performance indicators

Сложность работы действующих руководителей образовательных организаций и изменение её условий требует новых форм дополнительного профессионального образования. «В экономике знаний новое знание востребовано применительно к решению конкретных профессиональных задач» [2], обеспечивающих вариативность и индивидуализацию образовательного

маршрута. К инновационным формам ДПО, удовлетворяющим потребности руководителей образовательных организаций, как обучающихся, по мнению автора, можно отнести стажировку и управленческое консультирование. В чем принципиальная новизна данных технологий, которые многие посчитают общепринятыми и широко распространенными? Они работают в условиях сетевого взаимодействия, когда образовательные учреждения на добровольной основе вступают в инновационную образовательную сеть, мотивированные на решение конкретной практической проблемы. Таким образом, руководители в рамках стажировки получают возможность изучения не только общего менеджмента, но и его функциональных сфер.

Рассматриваемые формы ДПО, по мнению экспертов, наиболее эффективны. Команда Национального центра деловых и образовательных проектов с 2015 года активно продвигает новый формат дополнительного профессионального образования – научно-методическое сопровождение (НМС). В 2018 году ЧОУ ДПО «НЦДОП» получает статус «федеральной инновационной площадки по теме «Научно-методическое сопровождение деятельности инновационных образовательных организаций» (приказ Минпросвещения РФ от 18.12.2018 г. № 318 «О федеральных инновационных площадках»). Ежегодно на научно-методическое сопровождение «заходят» более 100 образовательных учреждений общего, дополнительного и профессионального образования УрФО, 80% из них на постоянной основе (более трех лет сотрудничества).

Отметим, что научно-методическое сопровождение деятельности инновационных образовательных организаций, по мнению разработчиков, является современным управленческим инструментом, который сочетается с дополнительным профессиональ-

ным образованием (ДПО), а по сути, предваряет его и позволяет определить образовательные запросы.

ДПО ориентировано на развитие компетенций руководителей и педагогических работников образовательных организаций в профессиональной деятельности. Однако, постоянно возникающие профессиональные проблемы требуют индивидуального подхода и оперативного решения. Научно-методическое сопровождение рассматривается как непрерывное взаимодействие со стейкхолдерами в виде стажировки и управленческого консультирования.

Научно-методическое сопровождение (НМС) независимой экспертной группы (или специалиста) позволяет узнать об изменении образовательного и смежного законодательства, найти нормативные и/или рациональные варианты решения проблем с учетом позиций заинтересованных сторон, определить базу для стажировки.

Научно-методическое сопровождение имеет обычно консультационную форму по направлениям: аналитическое, проектное, нормативно-документационное, кадровое, методическое, информационное, экономическое, экспертное [1].

Обобщенно научно-методическое сопровождение можно описать поэтапно.

1 этап – образовательный аудит – проверка соответствия деятельности образовательной организации требованиям действующего образовательного и смежного законодательств, выявление сильных и слабых мест;

2 этап – «мозговой штурм» – для определения приоритетных инновационных проектов образовательной организации и формирования команд руководителей и специалистов, научно-педагогических (педагогических) работников;

3 этап – разработка и экспертиза инновационных проектов, определение потребности в ресурсах;

4 этап – решения о развитии образовательной организации, в т.ч. продвижение проектов, подготовка заявок на участие в конкурсах и грантах в целях получения дополнительного финансирования;

5 этап – тиражирование инновационного опыта.

На 1 этапе руководитель и сопровождающий специалист организует аудит, который в соответствии с п. 3 ст. 28 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в рамках компетенции образовательной организации должен обеспечить внутреннюю оценку качества образования. На основе аудита определяется соответствие условий образовательной деятельности нормативным требованиям, выявляются «проблемные зоны» и оценивается уровень сформированных компетенций персонала решать профессиональные задачи. В основу такой оценки положены карты компетенций. Аудитом охвачены все функциональные сферы деятельности образовательной организации и общего менеджмента, поэтому можно получить общее представление, какие профессиональные ограничения должны быть сняты, а какие предстоит сформировать (развить) и каким путем.

Большинство руководителей и персонала образовательных организаций активно включилось в работу над НМС. Было установлено, что около 82,6% критически оценивают возможности представителей ДПО, отмечая главенство устаревшего содержания и технологий обучения, пассивность и неготовность адаптироваться под образовательные потребности слушателей. Часто слушатели некорректно информируются, становятся жертвами трактовки преподавателем нормативных актов без ссылки или опоры на их содержание и практику применения.

Сопровождающий специалист должен иметь высокую квалификацию, а лучше – несколько их. Оптимальное сочетание квалификаций специалиста-консультанта – образование и практика (психолого-педагогическая или социальная / экономическая или юридическая).

Первичная информация аудита учитывается при разработке дополнительных профессиональных программ, в первую очередь, для руководителей: 1 – теоретико-методических (нормативные требования и методология решения профессиональных проблем); 2 – стажировки (выбор базы, определение наставника и содержание (объем)); 3 – управленческого консультирования (очного или заочного) и объема сопровождения постстажировки.

Большинство организаторов ДПО остаются только на уровне первого модуля, и заявленные в дополнительной профессиональной программе компетенции, как результат образования, не всегда могут быть оценены. Стажировка позволяет отследить, насколько сформированы те или иные компетенции, какие из них оказались ключевыми (более востребованными) или вторичными в решении управленческих задач.

Стажировка – это сетевое взаимодействие, т.е. управленческая команда выбирает себе партнера для дальнейших проектов, заключив договор в рамках инновационной сети или на базе другой образовательной организации. Руководители получают партнера, с которым могут консультироваться по возникшим однотипным проблемам, выступать соисполнителями проектов при подаче заявок на конкурсные отборы ФЦП.

Каждый проект для образовательной организации – это потенциальный набор на актуализированную или новую дополнительную профессиональную программу. Таким образом, научно-методическое сопровождение используется как инструмент изучения и одновременно формирования спроса на ДПО.

Управленческое консультирование, как модуль дополнительных профессиональных программ, по длительности варьируется от 10 дней до календарного года, в зависимости от объема часов. В последнее время руководители отдают предпочтение годовым модулям управленческого консультирования – обучающего или экспертного содержания.

Обучающее консультирование призвано преодолеть профессиональные ограничения руководителей при решении управленческих задач, не имеющих такого опыта. Востребованы Soft skills-компетенции (коммуникационные навыки, конфликтология, работа проектных команд, презентация, работа с целевыми аудиториями, мобильность и другие «мягкие (гибкие) навыки»), а также по разработке и созданию, совершенствованию локальных нормативных актов (ЛНА) (как сделать их «рабочими» и как «исключить» те, которые разработаны, но востребованы не будут).

В *экспертном содержании* команда Национального центра выступает в качестве консультантов по широкому кругу вопросов, например, подготовке к визиту контрольно-надзорных органов, переходу на электронные трудовые книжки и урегулированию конфликтов с участниками образовательных отношений. При этом увеличивается спрос на инновационное проектирование (актуализация тематики, результативность и эффективность) и продвижение образовательной организации.

При управленческом консультировании активно используются информационные технологии, в т.ч. дистанционные. Это поддерживающие маркетинговые инструменты, которые Национальный центр использует, с одной стороны, как средство поддержки в рамках модуля дополнительной профессиональной программы, а с другой, инструмента формирования спроса. 68% ежегодного объема продаж дополнительных профессиональных программ – дело постоянных участников, 12% – направляемых ими новых. Увели-

чение объема продаж от деятельности, приносящей доход, – от 20% ежегодно.

В качестве маркетинговой составляющей Национальный центр стал использовать слоган «Наша команда профессионально делает то, что другие пока могут только копировать!». Последние пять лет в мониторинг результативности обучения руководителей включены учреждения, отвечающие требованиям контрольно-надзорных органов (Рособрнадзор, ГИТ, Роспотребнадзор, МЧС, Роскомнадзор, прокуратура и т.д.); образовательные организации, получившие статус федеральных или региональных площадок, участников апробации ФЦП; инновационные проекты (программы), заявленные к участию в конкурсах и грантах различного уровня, а также их дополнительное финансирование. Руководители не готовы к «отсроченному результату образования», вкладывая средства в свое обучение и персонала, они хотят получить реальный результат, а не только документ о квалификации.

В среднем ежегодный объем финансирования для дошкольных образовательных организаций – от 200 тыс.руб до 1500 тыс.руб на проект; для общеобразовательных школ – от 500 тыс. руб. до 3500 тыс.руб; на дополнительное образование детей и взрослых – от 450 тыс.руб 4200 тыс.руб. По итогам 2019 года образовательные организации в рамках участия в дополнительных профессиональных программах привлекли 12430 тыс.руб.

Научно-методическое сопровождение становится самостоятельным продуктом, появились пакетные договоры на календарный год. Основные потребители – руководители образовательных организаций, участвовавшие в модульных дополнительных профессиональных программах и прошедшие стажировку и управленческое консультирование, которые смогли увидеть результат своего образования.

Следующим шагом в развитии дополнительного профессионального образования и заявленных форм нам видится формирование в образовательных организациях корпоративной памяти, которая позволит систематизировать накопленный опыт и знания (контент) и открыть к нему доступ целевым пользователям (новым или молодым специалистам) для продолжения традиций и совершенствования управленческой и образовательной практики.

Литература

1. Научно-методическое сопровождение деятельности инновационных образовательных организаций // Режим доступа:

<https://fip.expert/project/1700/show> (дата обращения 21.04.2020)

2. *Шемятихина Л.Ю., Ушева М.Н.* Современные технологии развития управленческих команд // Корпоративное управление и новые бизнес-модели: поиск механизмов согласованного развития. – Екатеринбург, 2020. – С. 129-133.

Шемятихина Лариса Юрьевна – доцент кафедры экономической теории и корпоративной экономики; кандидат педагогических наук, доцент,

тел.: +7922-1071022, e-mail – lyshem@mail.ru.

Shemyatikhina Larisa Yurievna – Associate Professor of the Department of Economic Theory and Corporate Economics; Candidate of Educational Sciences, Associate Professor,

phone: +7922-1071022, e-mail – lyshem@mail.ru.

С.Е. Жуликов, О.В. Жуликова

**ПРОБЛЕМЫ ОСВОЕНИЯ ОНЛАЙН-КУРСОВ ДПО ПО СОЗДАНИЮ
ЭЛЕКТРОННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА**

**PROBLEMS OF MASTERING ONLINE COURSES OF ADDITIONAL
EDUCATION FOR CREATING ELECTRONIC EDUCATIONAL
CONTENT**

*(ФГБОУ ВО Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской
Федерации)*

(Russian Academy of National Economy and Public Administration)

Существует необходимость подробных курсов по подготовке преподавателей для самостоятельного создания онлайн-курсов. Онлайн-курсы не могут выступать в качестве полной замены оффлайн-системы обучения. Наиболее эффективным представляется сочетание онлайн- и оффлайн-способов обучения с «живой» обратной связью.

There is a need for detailed teacher training courses to create online courses independently. Online courses cannot be a complete substitute for an offline learning system. The most effective method is a combination of online- and offline-learning methods with "live" feedback.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: онлайн-курсы, проблемы онлайн-обучения, необходимость «живого» общения.

KEYWORDS: online courses, problems of online learning, the need for "live" communication.

В условиях информационного общества ДПО получило новое развитие благодаря онлайн-курсам. Вместе с тем, создание таких курсов требует подготовки преподавателей, в том числе, средствами дистанционных курсов ДПО. Необходимо сосредоточиться на проблемах преподавателей, которые учатся созданию онлайн-контента через онлайн-курсы, зачастую не являясь продви-

нутыми пользователями информационных технологий. Слушатели таких курсов сталкиваются как с типичными проблемами обучающихся на онлайн-курсах, так и со специфическими, связанными с подготовкой специалистов веб-мастеринга и веб-дизайна.

Дополнительное образование становится всё более технологичным, использует онлайн-образование – видео-лекции, вебинары, обмен заданиями/решениями по электронной почте, чаты, форумы, онлайн-тестирование и др. При этом большинство преподавателей, пройдя такие курсы, не имеют опыта создания подобных материалов для студентов и слушателей.

Формирование онлайн-курсов имеет две главных составляющих:

- техническую (технологическую) – платформа, приложение, которые являются основой для предоставления контента, работы с ним;
- содержательную – сам материал, логику его изложения, проверочные средства, критерии оценки.

В идеале онлайн-курсы – дело специалиста (веб-мастера), задача которого представить на платформе (в приложении) обучающий материал в удобном и привлекательном дизайне, для чего необходимы фундаментальные знания и опыт в области информационных технологий и дизайна. Требовать технологического мастерства такого уровня от классического преподавателя, особенно гуманитария с 25-летним стажем, крайне сложно. Зачастую преподавателю предлагается предоставить материал в установленной структурированной форме, которую специалист (техник) загрузит на платформу (в приложение). При этом, поскольку техник не ориентируется в материале, преподаватель должен четко представлять, каким образом надо структурировать информацию,

представлять, как она будет выглядеть на онлайн-ресурсе и, при необходимости, вносить коррективы.

Таким образом, есть два варианта решения проблемы:

- 1) к каждому преподавателю прикрепить специалиста (техника), чтобы они работали в творческом тандеме в процессе подготовки онлайн-курса, постоянно просматривая материал, обмениваясь мнениями по дизайну и технологическим возможностям его совершенствования, повышения привлекательности, доступности, юзабельности;
- 2) каждый преподаватель должен освоить технологию создания онлайн-курсов, стать специалистом, способным работать с веб-текстами, видео, программами по созданию обратной связи (чаты, форумы, задания, тесты и т.п.), веб-дизайнером.

Очевидно, что второй вариант доступнее – молодым преподавателям, которые уже в школе узнали основы программирования, читают только электронные книги, выкладывают материалы для обучающихся в «облаке», социальных сетях и др.

Однако для большинства преподавателей создание онлайн-курса связано с необходимостью технической помощи, которая, увы, не может быть универсальной по принципу: если вы представите материал в таком виде, то мы его загрузим на платформу и будет у вас онлайн-лекция. Иначе мы получим электронные тексты, малопривлекательные для потенциальных слушателей.

Эти проблемы решаемы обучением преподавателей созданию авторских онлайн-курсов, в том числе, дистанционно. Однако, этот курс должен быть максимально подробным, прозрачным, с эффективной обратной связью.

Опыт подобный курсов показал, что при обучении преподаватель сталкивается с рядом проблем.

Цель таких курсов, прежде всего – создание собственного мини-курса, пусть с одной-двумя лекциями, парой заданий и тестов, возможностью получить оценку коллег с комментариями и предложениями именно в обучающем, а не контролирующем режиме.

Причём такое обучение должно позволить в дальнейшем подготавливать материал для любой онлайн-платформы, а не только для конкретной с её ограничениями, правилами и функционалом.

Чаще всего в онлайн-курсах по созданию дистанционных обучающих модулей преподаватели, как и любой пользователь дистанционных курсов, сталкиваются с целым рядом проблем, однако для них эти проблемы куда важнее: ведь если их не решить, нельзя будет создать свой авторский онлайн-курс.

Прежде всего, следует признаться, что некоторые преподаватели, даже освоив офисные программы, работая с электронной почтой, испытывают трудности с онлайн-платформами (при освоении онлайн-курсов), загрузкой выполненных заданий, тестированием и, тем более, с собственными авторскими курсами.

В онлайн-курсах они зачастую воспринимают материалы дискретно и выполняя задания и получая оценки за них, не осознают, что отправленные техникам документы представляют собой целостный материал собственно онлайн-курса. Необходимо, что преподаватель не только отправлял выполненные задания, но и мог видеть на онлайн-ресурсе постепенное выстраивание авторского курса, предлагая правки и совершенствования, обсуждая его с коллегами.

Как и любой онлайн-курс такой курс заканчивается тестированием с общими вопросами и очень узкими – о технологии создания дистанционного курса на данной конкретной платформе. Это эффективно, так как понятно, насколько хорошо слушатели прочитали (посмотрели) лекции и дополнительные материалы, однако, бессмысленно, с точки зрения подготовки специалиста

создания онлайн-курса на данной платформе. Более оптимальной представляется внешняя оценка такого курса пользователями, например, вместе с сокурсниками.

Одной из ключевых проблем онлайн-курсов повышения квалификации по созданию дистанционных обучающих модулей является обратная связь, которая крайне ограничена и предполагает возможность:

- загрузить выполнение задания и пройти тест (с получением результатов с комментариями),
- обратиться в службу технической поддержки в случае сбоя или непонимания, что хочет от тебя система.

Однако, у большинства слушателей возникает много вопросов разного характера при обучении созданию дистанционных курсов и касающихся технических аспектов (размер и тип шрифта, работа с рисунками, формулами, размещение таблиц, презентаций, видео-файлов, формат файлов и т.п.), технологических нюансов (размещение различных типов файлов на одной веб-странице, например, размещение рисунка в тексте, сочетание видео и рисунков, создание формул веб-средствами и т.п.), дизайнерских тонкостей (сочетание цветов, размера и стиля текста, масштабируемость информации для различных экранов и т.п.). На все эти вопросы легко бы мог ответить лектор, но в рамках фиксированного контента онлайн-курсов это возможно только созданием чата (по аналогии с вебинарами), но это сложно. К тому же, как и на вебинарах, зачастую участники чата не читают предыдущую информацию (вопрос-ответ), а ждут ответ на собственный вопрос. Возможно, создание FAQ-страницы могло бы снять часть вопросов, но не всегда может помочь данному конкретному слушателю решить его проблему.

К сожалению для онлайн-курсов, мы – человек-ориентиро-

ванные преподаватели и слушатели, поэтому вебинары и онлайн-лекции с «говорящими головами» для нас более привлекательны, чем полностью автоматизированная система дистанционного обучения, созданию которой мы стремимся научиться. Нам необходим человек, который ответит на наши вопросы, возникающие в ходе обучения, прокомментирует выполнение нами заданий, даст совет по совершенствованию курса или его дизайна.

Опыт других онлайн-курсов и студентов, позиционирующих себя продвинутыми пользователями, говорит о том, что онлайн-курс не может быть абсолютной заменой оффлайновой системы обучения «лицом-к-лицу». При проверке остаточных знаний спустя полгода большинство уже не в состоянии пройти итоговое тестирование – они забыли лекционный материал онлайн-курса. Отсутствие преподавателя, его участия в обучении, снижает эффективность усвоения информации и формирования умений и навыков.

В статье анализировались сложности подготовки преподавателей к самостоятельному созданию онлайн-продуктов посредством онлайн-ДПО.

Наиболее эффективным представляется сочетание онлайн- и оффлайн-способов преподнесения информации, работы со слушателями. Необходимость обратной связи в форме диалога, дискуссии представляется неотъемлемой частью усвоения материала, возможности его последующего применения в различных образовательных ситуациях.

Таким образом, к способам решения выявленных в ходе анализа проблем можно отнести:

- в рамках онлайн-обучения деление уровней подготовки преподавателей к созданию онлайн-курсов. Например – ассистент, преподаватель, автор курса и т.п.. Это позволит по-

- степенно повышать компетентность преподавателя в создании онлайн-контента;
- непрерывное онлайн-сопровождение обучения на таких курсах посредством обратной связи со специалистом, курирующим данное обучение, через электронную почту, видеоконференцию и др.;
 - создание FAQ-страницы с максимальным количеством вопросов у слушателей данных курсов;
 - возможность офлайн-взаимодействия со специалистом, курирующим данное обучение, для решения индивидуальных проблем.

Литература

1. Аврамова Е.М., Каравай А.В., Клячко Т.Л., Логинов Д.М. Мониторинг дополнительного профессионального образования в России. – М., 2016.
2. Беляков С. А., Каравай А. В., Полушкина Е. А. Дополнительное профессиональное образование: результаты мониторинга 2016. – М., 2017.
3. Жуликов С.Е., Жуликова О.В. Повышение информационно-коммуникативной компетентности преподавателей в рамках освоения программ дополнительного образования // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. 2018. № 34. С. 140-146.
4. Жуликов С.Е., Жуликова О.В. Факторы компьютерной тревожности в освоении информатики // Гаудеамус. – 2013. – № 2 (22). – С. 13-15.
5. Козырева П.М. Образование и трудоустройство: возможности и реальность: В кн.: Россия реформирующаяся. – Вып. 13. – М., 2015. – С. 304-323.

Жуликов Сергей Евгеньевич – доцент кафедры информатики и прикладной математики Отделения управления проектами и программами Факультета государственного управления экономикой Института государственной службы и управления, кандидат физико-математических наук, доцент,

тел.: 8(915)874-01-86, e-mail – se.zhulikov@igsu.ru.

Жуликова Ольга Валентиновна – заместитель декана Факультета международного регионоведения и регионального управления Института государственной службы и управления, кандидат социологических наук, доцент,

phone: 8(915)667-37-29, e-mail – ov.zhulikova@igsu.ru.

Ю.Б. Ешкилев, Н.В. Наумова

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА СЕТЕВЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СООБЩЕСТВ В
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
NETWORK PROFESSIONAL EDUCATORS COMMUNITIES AND
RETRAINING INSTITUTIONS: WAYS OF COOPERATION**

*(Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Архангельский областной институт открытого образования»)
(Arkhangelsk Regional Institute for Open Education)*

В статье рассматриваются механизмы использования потенциала сетевых профессиональных педагогических сообществ для модернизации и развития дополнительного профессионального образования педагогических работников, определены направления и формы взаимодействия сетевых сообществ и образовательных организаций.

The article presents ways of cooperation between network professional educators communities and retraining institutions. The authors conclude that the main goals of their cooperation are the modernization of education and professional development of educators.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: педагоги, сетевые сообщества, дополнительное профессиональное образование, образовательные организации.

KEYWORDS: educators, network communities, retraining; educational institutions.

Достижение сформулированное указом Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождения России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования и создание современной и безопасной циф-

ровой образовательной среды, обеспечивающей доступность образования всех видов и уровней, требует повышения качества образования – общего, профессионального, дополнительного и обновления его содержания с использованием всех имеющихся в обществе ресурсов, одними из которых, по нашему мнению, являются сетевые профессиональные педагогические сообщества. Особо они важны для дополнительного профессионального образования, весьма чутко реагирующего на поддержку широкой педагогической общественности в продвижении проектов инновационного характера.

Нельзя не учитывать и того, что сложившаяся система образования столкнулась с пандемией тогда, когда в последние десятилетия напряженно искали наиболее эффективную её модель. В нынешних условиях будущее образования расплывчато. Зато очевидно, что многие подходы и идеи, ещё вчера казавшиеся футуристическими или сугубо абстрактными, сегодня вдруг приобрели новый смысл и практическое значение. Причём проблема даже не в том, что победит – онлайн или офлайн. Понятно, что нас ждет скачок дистанционных технологий, и всё, что можно делать дистанционно, будет перенесено в дистант. С другой стороны, никуда не денется потребность в командной работе и социальных отношениях при усилении индивидуализации коммуникаций. Всё это наглядно демонстрирует возможности сетевых профессиональных педагогических сообществ для модернизации и развития дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Скорее всего, тотальный локаут, вызванный пандемией, станет дополнительным стимулом для расширения взаимодействия сетевых профессиональных педагогических сообществ и организаций дополнительного профессионального образования, хотя поначалу их сотрудничество было predetermined благоприят-

ными факторами – развитием конкурсного педагогического движения и ростом влияния конкурса профессионального мастерства «Учитель года России» и того же межрегионального клуба.

Сетевые профессиональные педагогические сообщества – самопроизвольно возникающие социальные объединения, благодаря сетевым связям являющиеся неотъемлемым элементом гражданского общества. При этом стандартизированное определение данного понятия до сих пор не сформулировано.

В последнее время спектр сетевых профессиональных педагогических сообществ значительно расширился [1]. Основное содержание их деятельности связано с распространением инновационного опыта работы педагогов, что крайне важно, когда именно методические службы зачастую становятся жертвами «оптимизации» местных бюджетов. Сложившаяся практика взаимодействия организаций дополнительного профессионального образования и сетевых профессиональных педагогических сообществ свидетельствует о том, что основные усилия здесь фокусируются на методическом сопровождении педагогов и во время их обучения по программам дополнительного профессионального образования, и в выполнении ими своих трудовых функций. При этом такое сотрудничество нормативно не регламентировано и представляет собой составную часть педагогического творчества.

Потенциальный перечень направлений взаимодействия организаций дополнительного профессионального образования и сетевых профессиональных педагогических сообществ довольно широк:

- представление и защита прав и законных интересов педагогов в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в том числе, разработка проектов норматив-

ных правовых актов в сфере дополнительного профессионального образования;

- участие в управлении образовательными организациями дополнительного профессионального образования;
- мониторинг системы дополнительного профессионального образования;
- модернизация системы повышения квалификации педагогов и дополнительного профессионального образования;
- организация наставничества над молодыми педагогами;
- публикации для средств массовой информации об успешной профессиональной деятельности педагогов;
- формирование и укрепление профессиональных контактов с педагогическими работниками других регионов и т.д.

К основным формам взаимодействия сетевых профессиональных педагогических сообществ и организаций дополнительного профессионального образования могут быть отнесены:

- мониторинг и информирование общественности о ситуации в сфере дополнительного профессионального образования;
- общественное обсуждение, публичные дискуссии по вопросам дополнительного профессионального образования;
- выдвижение и поддержка гражданских инициатив, направленных на развитие дополнительного профессионального образования;
- независимый контроль качества дополнительного профессионального образования;
- участие общественности в ресурсном обеспечении дополнительного профессионального образования, включая благотворительность и попечительство.

Механизм использования потенциала сетевых профессиональных педагогических сообществ охватывает следующие структурные элементы:

- подготовку нормативно-правовой базы использования потенциала сетевых профессиональных педагогических сообществ в работе образовательных организаций дополнительного профессионального образования;
- формирование реестра нормативных правовых документов, регламентирующих сотрудничество сетевых профессиональных педагогических сообществ с образовательными организациями дополнительного профессионального образования;
- разработку программ, планов, «дорожных карт» мероприятий, стимулирующих расширение использования потенциала сетевых профессиональных педагогических сообществ в деятельности образовательных организаций дополнительного профессионального образования;
- расширение направлений и форм совместной деятельности образовательных организаций дополнительного профессионального образования и сетевых профессиональных педагогических сообществ в выполнении планов и программ развития дополнительного профессионального образования;
- оказание методической, консультативной и организационной помощи и поддержки сетевым профессиональным педагогическим сообществам;
- создание условий для общения педагогов-участников сетевых профессиональных педагогических сообществ с целью повышения их профессиональной компетентности;
- использование потенциала сетевых профессиональных педагогических сообществ для устранения дефицита педагогических работников;

- работу банка данных педагогов – участников сетевых профессиональных педагогических сообществ, публикацию созданных ими методических и практических разработок;
- координацию деятельности сетевых профессиональных педагогических сообществ и т.д.

Как показал авторский анализ деятельности образовательных организаций, ДПО педагогических работников, сетевые профессиональные сообщества уже давно в поле зрения таких институтов, как, например, ГАОУ ДПО «Архангельский областной институт открытого образования». Он ещё в 2006 году выступил одним из учредителей Архангельского областного клуба «Учитель года», который сегодня объединяет 177 педагогов. В муниципальных образованиях региона созданы 19 городских (районных) и один школьный клуб того же названия, взаимодействующие с областным. Показательно, что за полтора десятилетия состав клубов расширился до 700 человек, причём к ним стали присоединяться педагоги, которые в конкурсах профессионального мастерства пока не участвовали, но планируют, и даже те учителя, которые никогда не решатся участвовать в педагогическом состязании, но занимают активную гражданскую позицию и хотят поделиться своим профессиональным опытом с коллегами.

Архангельский областной институт открытого образования взаимодействует с сетевыми профессиональными педагогическими сообществами и на уровне структурных подразделений, а также через форумы сетевых профессиональных педагогических сообществ, размещённые на официальном сайте образовательной организации [2].

В последние несколько лет Архангельским областным институтом открытого образования был воплощен в жизнь проект об-

разовательной инновации «Создание модели сопровождения педагогов в ходе аттестации профессиональными педагогическими сетевыми сообществами Архангельской области», в рамках которого изучался опыт работы профессиональных педагогических сетевых сообществ [3]. При этом важно подчеркнуть, что такие основные принципы аттестации, как коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам и недопустимость дискриминации, напрямую коррелируют с подходами и деятельностью профессиональных педагогических сетевых сообществ.

Цель модели состоит в обеспечении успешности педагогических работников в аттестационных процедурах в контексте их профессионального роста.

Модель предполагает решение следующих задач:

- определение направлений организационно-методического сопровождения педагогических работников профессиональными педагогическими сетевыми сообществами в ходе аттестации;
- преемственность организационно-методического сопровождения педагогических работников профессиональными педагогическими сетевыми сообществами при аттестации;
- развитие профессиональных компетенций педагогических работников – аттестуемых и членов профессиональных педагогических сетевых сообществ;
- выявление проблем в сфере профессиональной деятельности педагогических работников – аттестуемых и членов профессиональных педагогических сетевых сообществ;
- систематическое отслеживание результатов аттестации педагогических работников.

Профессиональные педагогические сетевые сообщества в ходе аттестации сопровождают педагогических работников:

- информационно;
- организационно-технологически;
- научно-методически;
- психологически;
- стимулируя его профессиональное развитие.

Такая модель предполагает:

- активное включение профессиональных педагогических сетевых сообществ в организационно-методическое сопровождение педагогических работников в ходе аттестации;
- эффективность работы профессиональных педагогических сетевых сообществ;
- авторитет профессиональных педагогических сетевых сообществ в педагогической среде;
- формирование системы мониторинга организационно-методического сопровождения педагогических работников профессиональными педагогическими сетевыми сообществами в ходе аттестации;
- повышение профессиональной компетенции педагогических работников – аттестуемых и участников профессиональных педагогических сетевых сообществ;
- своевременное выявление проблем аттестуемых педагогических работников в сфере профессиональной деятельности;
- формирование системы организационно-методического сопровождения педагогических работников профессиональными педагогическими сетевыми сообществами в ходе аттестации;

- увеличение количества педагогических работников, успешно прошедших аттестацию, в целях установления квалификационной категории.

Разработанная модель организационно-методического сопровождения педагогических работников профессиональными педагогическими сетевыми сообществами в ходе аттестации учитывает и региональные особенности Архангельской области:

- обширность территории;
- разобщённость местных педагогических сообществ, в том числе из-за отдалённости и труднодоступности некоторых территорий;
- затруднённый доступ к Интернету, отсутствие мобильной связи и др.

Таким образом, сетевые профессиональные педагогические сообщества являются площадкой для эффективных образовательных и управленческих технологий в сфере дополнительного профессионального образования: как стимул профессионального роста педагогических работников с использованием дистанционных форм дополнительного профессионального образования, как инструмент повышения квалификации без отрыва от практической деятельности, как механизм развития творческой активности и профессионального мастерства педагогических работников системы дополнительного профессионального образования.

Литература

1. Сетевые профессиональные педагогические сообщества: помощь в аттестации: сборник материалов / *Н.В. Наумова, Ю.Б. Ешкелев, С.В. Суханова*. – Архангельск: Изд-во АО ИОО, 2017. – 62 с.

2. Сетевые сообщества [Электронный ресурс] // Архангельский областной институт открытого образования: [официальный сайт]. – Электрон. дан. – [Архангельск]: АО ИОО, [2020]. – Режим доступа: http://www.iprk.arkh-edu.ru/web_community/ (дата обращения: 12.04.2020).

3. *Ешкилев Ю.Б., Наумова Н.В., Суханова С.В.* Сетевые профессиональные сообщества: модель сопровождения педагогов в ходе аттестации: Методические рекомендации. – Архангельск: Изд-во АО ИОО, 2020. – 29 с.

Ешкилев Юрий Борисович – директор центра аттестации педагогических работников, кандидат исторических наук, доцент,
тел.: 818-224-20-96, e-mail – u.eshkilev@yandex.ru.

Наумова Наталья Васильевна – директор центра развития профессионального мастерства,
тел.: 818-224-18-57, e-mail – cro-ippk@yandex.ru.

Yuri B. Eshkilev – the head of Educators Certification, PhD, associate professor,
phone: 818-224-20-96, e-mail – u.eshkilev@yandex.ru.

Natalia V. Naumova – the head of Professional Skills Development Department,
phone: 818-224-18-57, e-mail – cro-ippk@yandex.ru.

Т.А. Артёменкова, Н.В. Новикова

**ОН-ЛАЙН ОБУЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОСОБЕННОСТИ
ВОСПРИЯТИЯ, ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ**

**ON-LINE LEARNING IN THE SYSTEM OF CONTINUING
PROFESSIONAL EDUCATION: GENERAL PERCEPTION,
PROBLEMS AND DIRECTIONS OF DEVELOPMENT**

(Частное учреждение дополнительного профессионального образования Институт повышения квалификации «Конверсия» - Высшая школа бизнеса)

(Private Institution of Continuing Professional Education Institute of Continuing Education “Konversiya” - Higher School of Business)

В статье обобщён опыт использования дистанционных образовательных технологий (ДОТ) в курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, показаны перспективы онлайн-обучения в контексте требований непрерывного образования.

The article summarizes the experience of using distance education technologies (DET) in continuing education courses and professional re-training; it shows the prospects of online learning in the context of the requirements of lifelong education.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: обучение взрослых, непрерывное образование, дополнительное профессиональное образование, онлайн-обучение.

KEYWORDS: adult education, lifelong education, continuing professional education, on-line learning.

Рано или поздно в жизни многих людей наступает момент, когда им не хватает имеющихся знаний, когда они чувствуют, что не могут эффективно работать в условиях новых технологий, когда они понимают, что молодые специалисты, не имеющие опыта практической работы, быстрее и интереснее решают производственные задачи. Сегодня очевидно, что не существует образова-

ния, полученного на всю жизнь, – это только основа для дальнейшего обучения и обретения новых навыков. Этот подход выражается в концепции непрерывного образования, научная основа которой была сформирована в начале XX века. Стремительное развитие высокотехнологической экономики, построенной на знаниях, выдвинуло её на первый план, при этом степень вовлеченности взрослого населения страны в непрерывное образование стала одним из индикаторов развития человеческого капитала [2. С. 14].

В этой связи особую роль играет система дополнительного профессионального образования (ДПО), в рамках которой лица со средним или высшим профессиональным образованием приобретают или актуализируют компетенции, необходимые для практической деятельности. Важнейшим трендом в развитии системы ДПО сегодня стало распространение онлайн-обучения. И если в традиционной модели обучения результат во многом зависит от мастерства и компетенций преподавателя, то онлайн-обучение требует не только технологического оснащения, но в первую очередь – нового педагогического мышления, новой образовательной культуры как педагогов, так и обучающихся.

Сегодня новая образовательная культура ещё находится в стадии формирования, но уже можно выделить некоторые элементы её культуры:

- информационную (как преподавателя, так и обучающегося);
- коммуникативную;
- эмоционального восприятия онлайн-обучения;
- мотивации на удалённое обучение.

Рассмотрим каждый элемент подробнее.

Информационная культура – это часть общей современной культуры. Современный человек все больше и глубже погружается в информационное пространство, взаимодействует в нём с

друзьями, родственниками, государственными учреждениями, органами власти, расширяя свои возможности и совершенствуя личные компетенции. Подвижное, постоянно меняющееся информационное поле формирует окружающую действительность и оказывает мощное влияние на людей, на характер и модели социальных отношений. Именно эти действия и создают новую информационную культуру, проникающую во все сферы человеческой жизни, в том числе, и в систему образования.

Безусловно, ведущая роль в формировании информационной образовательной культуры принадлежит преподавателю. Он должен уметь создавать образовательный контент, используя собственные знания, педагогический опыт и знания законов информационного общества.

Объём предлагаемой слушателям учебной информации – важная составляющая в формировании информационной образовательной культуры. Если предлагать много фоновой информации для самостоятельной переработки и осмысления, то обучающихся будет раздражать это «изобилие», у них будет возникать ощущение «информационной свалки», к которой не хочется прикасаться. Если же её будет мало, то слушатели, вероятнее всего, будут разочарованы и вновь потеряют интерес к обучению. Объём учебной информации должен быть достаточным для формирования требуемых компетенций у слушателя. Установить или регламентировать требуемое количество учебной информации крайне затруднительно. Любые «привязки» к страницам текста, скорости усвоения будут полезными, но весьма условными. Преподаватель должен в первую очередь научиться определять оптимальный объём учебной информации с пониманием того, насколько она будет комфортна и полезна слушателям.

Не менее важны и форма и виды образовательных материалов. Наш опыт преподавания убеждает, что концентрическая

форма преподнесения образовательного контента дает высокие учебные результаты. Авторы курсов могут предусмотреть три и более концентров. Первый содержит информацию, которую слушатель должен усвоить, понять и принять, – это основа для формирования его компетенций. Второй концентр предполагает развитие умений, поэтому в нём делается акцент на выполнение практических заданий и работ, которые должны быть самым тесным образом связаны с содержанием, предложенным в первом концентре. Третий концентр дает представление и рекомендации слушателю о том, как знания, информация, умения, отработанные в первых двух концентрах, могут использоваться в широком пространстве изучаемой профессии.

Чтобы онлайн-обучение было эффективным, целесообразно также использовать возможности «перевернутого обучения». Если в традиционной модели обучающийся проходит путь от теории к практике, от деятельности под руководством и в сопровождении преподавателя к самостоятельной работе, то в перевернутой системе обучения эта последовательность меняется. Слушатель самостоятельно изучает учебные материалы, подготовленные преподавателем, выполняет практические задания и проверяет свои знания самотестированием. Далее наступает этап общения с преподавателем, во время которого он может задать все интересующие его вопросы. В этой модели обучения слушатель вначале «добывает» знания самостоятельно, а потом общается с преподавателем, который утрачивает функцию носителя знаний, а выступает в роли эксперта.

Таким образом, новая информационная культура окончательно изменяет роли участников обучения и требует пересмотра устоявшихся моделей взаимодействия между преподавателями и обучающимися, т.е. в коммуникативной культуре.

Безусловно, общение преподавателя и других работников образовательной организации со слушателями в онлайн-обучении должно иметь конструктивный характер. Важно минимизировать возможности перебивать друг друга, бесконечно уточнять свою позицию, многократно задавать необдуманные вопросы. Слушателю необходимо точно и кратко сформулировать вопрос или суждение по тематике курса. От преподавателя ожидается, что он оперативно и столь же конструктивно даст ответ на поставленный вопрос или оценит суждение. Казалось бы, эти правила очень простые, но следовать им подчас очень трудно, особенно молодым, привыкшим к общению в чатах. Вместе с тем, по нашему глубокому убеждению, необходимо особое внимание культуре общения, которая неизбежно видоизменяется в онлайн-формате. Она должна оставаться культурой русского языка – грамотной, лексически разнообразной.

Говоря о коммуникативной культуре онлайн-обучения, нельзя не сказать о регламентах общения. В частности, острым является вопрос о скорости ответа на поставленный слушателем вопрос. Корпоративными регламентами онлайн-общения нашей образовательной организации предусмотрен ответ на вопрос слушателя (с учетом разницы во времени из-за различных часовых поясов) в течение 24 часов. Важно регламентировать и порядок размещения вопросов, разъясняя обучающимся целесообразность сначала изучения модуля или темы курса полностью и затем формулировки вопросов, если что-то осталось неясным.

Таким образом, в онлайн-обучении коммуникативная культура играет весомую роль, и её формирование не стоит пускать на самотёк.

Следующий важный элемент новой образовательной культуры – это эмоциональное восприятие онлайн-обучения. Очевидно, что любая «живая» лекция наполнена энергией преподавателя.

Слушатели в аудитории чувствуют масштаб личности лектора, его артистизм, увлечённость предметом, и это в значительной мере влияет на учебные результаты. Можно ли подобный эмоциональный заряд транслировать удалённо? Попробуем выделить несколько важных, на наш взгляд, аспектов, усиливающих эмоциональную составляющую онлайн-обучения:

- разнообразие в подаче учебных материалов. Чем больше разнообразных форм преподнесения образовательного контента в электронном учебном пособии и в общении, тем больше эмоций это будет вызывать у обучающегося;
- вебинары, видеоуроки способствуют визуализации образовательного материала и тем самым формируют положительный эмоциональный фон обучения. Наш опыт показывает, что оптимальная длительность вебинара – 10–12 минут. За это время преподаватель-эксперт должен очень сжато и доступно изложить наиболее важные вопросы темы и отослать к другим ресурсам;
- брендинг электронного учебного пособия в целом. Выверенные колонтитулы и шрифты, фирменный стиль, оригинальные, не стоковые картинки, графика, любая хорошо подобранная наглядность, музыкальный ряд – всё это способствует положительному эмоциональному восприятию онлайн-курсов;
- вступительный блок к курсам в форме видеообращений к слушателям, в которых представлена образовательная организация, её преподаватели и сотрудники, объяснено, как слушатели будут учиться, что и в какой последовательности им предстоит делать.

Таким образом, эмоциональную составляющую онлайн-обучения можно по праву отнести к важным элементам новой образовательной культуры.

Наконец, еще один аспект – культура мотивации на удалённое обучение, – должен обязательно находиться в поле зрения организаторов онлайн-обучения взрослых. В таком обучении нет традиционных форм контроля над слушателем со стороны представителей образовательной организации. Это способствует тому, что у слушателя возникает масса соблазнов изучать только то, что хочется, или то, на что есть время, или вообще ничего не делать, скачивая контрольные работы из Интернет. С одной стороны, можно придерживаться мнения, что слушатель, занимая активную позицию в образовательном процессе, сам решает, какую пользу он может извлечь из курса. С другой стороны, образовательная организация не должна выдавать документ об образовании или об обучении, если нет учебных результатов. Следовательно, образовательная организация должна разработать систему мотивации слушателей онлайн-обучения.

Безусловно, самым сильным мотивационным фактором можно считать качество онлайн-курсов. Их логичность и простота, наполненность и разнообразие, направленность на решение задач слушателя лучше всего мотивируют взрослых обучающихся.

Мощным мотивационным фактором могут стать видеосюжеты, встроенные в электронные учебные пособия и объясняющие пользу изучаемого курса для практической жизни и карьеры. Здесь речь может идти о повышении личного приоритета и конкурентных преимуществ с помощью онлайн-обучения. В этих видеороликах приветствуется опыт успешных людей, которые уже закончили обучение по курсу. Как правило, живые рассказы реальных людей – лучшая мотивация слушателей. Возможность выйти на связь с этими людьми может стимулировать дополни-

тельный интерес, в том числе групповых коммуникациях: в чате, на форуме, на доске объявлений и т.д.

Рекомендация работы к публикации слушателя во время обучения – серьёзный мотивирующий фактор. Наша организация имеет многолетний опыт ежегодных изданий лучших работ выпускников программ профессиональной переподготовки. Все преподаватели-эксперты отмечают, что как только слушатель готовит не просто выпускную работу, а публикацию, он совершенно по-иному работает в системе онлайн. Исчезает проблема плагиата, появляется систематизация и обобщение собственного опыта работы, что и является главной ценностью дополнительного профессионального образования.

Одним из мотивирующих факторов можно считать проявление глубокого понимания работниками образовательной организации технических сложностей, которые возникают у слушателей, особенно на этапе первого входа в образовательное пространство. Доброжелательное и своевременное общение, точные инструкции, разбор индивидуальных проблем – всё это стимулирует доверие слушателей к онлайн-обучению.

Отдельного обсуждения требует разработка маркетинговой системы мотивации (финансовые бонусы, скидки, акции и т.д.), но их описание выходит за рамки настоящей статьи.

Подводя итог, следует отметить, что становление новой образовательной парадигмы, который мы наблюдаем в современном мире, обогащается стремительным распространением практики онлайн-обучения на разных уровнях образования. Благодаря этому стирается отмечавшееся исследователями ранее противоречие между развивающейся культурой и преобладающим до последнего времени традиционным способом «передачи» человеку накопленного социального опыта и знаний [1. С. 64]. Онлайн-обучение способствует формированию ключевых компе-

тенций у обучающихся – самостоятельности, ответственности и осознанности в выборе своей образовательной траектории. И если еще пару лет назад представители педагогического сообщества считали, что переход к технологиям дистанционного обучения будет довольно растянутым во времени, а «границ его применения» не представляли [3. С. 44], то сегодня мы уже живем в реальности, которая требует широкого внедрения этих технологий. Регулярный мониторинг отзывов о пройденных курсах в нашей организации показывает позитивную оценку слушателями форматов онлайн-обучения (более 98%). И слушатели, и преподаватели отмечают несомненные достоинства технологий для удалённой совместной работы – динамичность и актуальность контента, возможность выстраивания индивидуальных образовательных траекторий, доступность, комфорт и т.д. Нивелировать или устранить недостатки, присущие технологиям дистанционного и онлайн-обучения, повысить эффективность новых образовательных форматов – это задача всего прогрессивного педагогического сообщества.

Литература

1. Жукова Н.В. Изменение культуры и новая образовательная парадигма // Вестник Уральского института экономики, управления и права. – 2012. – №3. – С. 60-65.
2. Коршунов И.А., Гапонова О.С., Пешкова В.М. Век живи – век учись: непрерывное образование в России / Под ред. И.А. Коршунова, И.Д. Фрумина. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019.
3. Опыт и перспективы онлайн-обучения в России: сборник Всероссийской научной конференции с международным участием «Опыт и перспективы онлайн-обучения в России», г.Севастополь, 15-16 ноября 2018 г. / Под. ред. И. С. Кусов. Севастополь: Филиал МГУ в г. Севастополе, 2019.

Артёменкова Татьяна Анатольевна, генеральный директор, доктор педагогических наук,
тел.: +7 915 969 9030, e-mail: artem@mubint.ru.

Новикова Наталья Валентиновна, заместитель генерального директора по научной работе, кандидат исторических наук,
тел.: +7 910 823 1971, e-mail: nnv@ipkon.ru.

Artyemenkova Tatyana Anatolyevna, General Director (CEO), Doctor of Education,
phone: +7 915 969 9030, e-mail: artem@mubint.ru.

Novikova Natalia Valentinovna, Deputy General Director for Research, Candidate of Historical Sciences,
phone: +7 910 823 1971, e-mail: nnv@ipkon.ru.

Е.Н. Шелдовицкая

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ПРОЦЕССЕ
МОДЕРНИЗАЦИИ УНИВЕРСИТЕТСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ**

**USE OF ADDITIONAL PROFESSIONAL PROGRAMS IN
THE PROCESS OF MODERNIZATION OF
UNIVERSITY EDUCATIONAL PROGRAMS**

*(Национальный исследовательский технологический
университет МИСиС)
(National research technological University MISIS)*

Тема подготовки кадров для цифровой индустрии неизбежно перетекает в тему модернизации архитектуры университетского образования. Одним из путей модернизации существующих вузовских программ является использование дополнительных профессиональных программ (ДПП).

The topic of training personnel for the digital industry inevitably flows into the topic of modernizing the architecture of University education. One of the ways to modernize existing University programs is to use additional professional programs (DPP).

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ВУЗ, образование, дополнительное профессиональное образование, дополнительная профессиональная программа
KEYWORDS: UNIVERSITY, education, additional professional education, additional professional program.

Подготовка кадров для цифровой индустрии неизбежно перетекает в совершенствование архитектуры университетского образования, и это не может оставить без изменений звенья этой методическо-технологической цепи модернизации образования. Все более очевидной становится активная адаптация вузов к быстро меняющемуся рынку труда. Выражение «активная адаптация»

подразумевает необходимость внедрения инновационных подходов, новых форматов образовательной деятельности, пересмотр и модернизацию имеющихся образовательных программ на местах (на кафедрах, в вузах).

«Модернизация «храма образования и науки» неизбежна. Ее результатом становится возникновение университетов нового поколения 3.0, существенное расширение их предназначения и миссии. Университеты 3.0 становятся научно-образовательными центрами, открытыми внешнему сообществу и чутко реагирующими на его запросы, среди которых особенно актуальны те, что ориентированы на воплощение идей инновационной экономики». [1]

Консерватизм высшего образования в России с его статичными четырехлетними программами бакалавриата практически гарантирует накапливающееся отставание в научно-техническом прогрессе. Тем временем, на рынке труда сегодня важнейшим конкурентным преимуществом являются технологии и компетенции работника. «Выявлено, что конкурентоспособность персонала является одним из важнейших факторов, так как стратегической задачей предприятия является повышение конкурентоспособности в контексте обеспечения роста высоких технологий. В связи с этим, возникает необходимость привлечения инноваций и способности персонала умело и вовремя реагировать на нововведения для повышения успеха». [2]

Анализ литературы по проблеме отставания российского образования от реалий рынка труда во всех отраслях и мониторинг востребованных на текущий момент профессий позволил выявить недостатки в подготовке специалистов по подбору it-персонала и вытекающую из них задачу модернизации программы подготовки «Управление персоналом».

В мире информационных технологий спрос превышает предложение, поэтому it-специальности остаются в списке самых вос-

требуемых профессий на сегодняшний день. Одним из критериев востребованности специалиста является уровень и динамика его заработной платы. В 2017 г., по сравнению с 2016 г., зарплата it-специалистов выросла, в среднем, на 20%, тогда как доходы работников другого профиля за год не увеличились. [3] На основании данных международного консалтингового агентства Modis: «Востребованность в it-специалистах вырастет на 12% к 2024 году. Это в два раза выше, чем в любой другой сфере».

Примером активной адаптации к запросам современного рынка труда в сфере it-услуг стал основатель инновационной it-школы № 42 французский бизнесмен Ксавье Ньель, успешно развивающий мобильный бизнес во Франции. В 2013 году он создал эту школу в Париже, чтобы доказать, что классическое обучение в колледжах и университетах устарело. Школа № 42 – это инновационное профессиональное it-обучение очень высокого уровня, гарантирующее трудоустройство. Процесс обучения происходит в полуигровой форме (переход с уровня на уровень) и представляет собой полное погружение в технологический мир в режиме 7 на 24 (школа открыта 7 дней в неделю 24 часа в сутки). Школа № 42 – отличное дополнение к высшему образованию. По отзывам, после первого года обучения, студенты получают профессиональные навыки, опыт и знания, эквивалентные техническому бакалавриату хорошего университета.

Совершенно очевидно, что наша система образования пока не может быть такой же мобильной, как бизнес, и все же имеются идеи модернизации существующих направлений подготовки (на примере программы «Управление персоналом»), которые представляются нам возможными для их актуализации и востребованности.

Подбор it-персонала – специфическая и сложная для hr-специалистов (по управлению персоналом и, в частности, по его

подбору) направление. Рекрутер по поиску и отбору it-специалистов должен быть и продвинутым пользователем всевозможных интернет-ресурсов, и хорошо осведомленным в технологическом отношении, и знатоком актуальных инструментов автоматизации подбора и оценки it-специалистов. Вот лишь некоторые инструменты автоматизации, необходимые для подбора it-специалиста: система поиска талантов Smart talent search, поисковые сервисы Boolean search, AmazingHiring и TurboHiring, система для заочной оценки навыков SkillTech, система дистанционного самотестирования RetraTech и т. д. «HR Digital – это самый популярный рыночный тренд в настоящее время. В контексте HR Digital проанализированы возможности сервисов, которыми должен владеть профессиональный hr-специалист. Большой выбор цифровых технологий открывает hr-специалистам совершенно новые возможности для оптимизации процесса подбора персонала, рационального использования человеческих и финансовых ресурсов. При этом, среди множества инструментов очень важно подобрать наиболее подходящие для решения стоящих перед компанией стратегических и тактических задач». [4]

Процесс взаимопроникновения двух областей (HR и IT) неизбежен и уже является реальностью. Рекрутеры все больше проникаются it-технологиями, активнее используют их разработки, а it-специалисты двигаются к hr-сфере. Налицо новые взаимопроникающие и взаимодополняющие специальности, требующие новых профессиональных компетенций (со всеми вытекающими последствиями) и профессий, новых профессиональных стандартов.

В настоящее время студенты, прошедшие обучение по программе «Управление персоналом» и планирующие стать IT HR (менеджер по подбору it-персонала), вынуждены получать дополнительное профессиональное it-образование, и наоборот, специалисты, получившие it-образование, поступают в онлайн-

школы рекрутеров для получения hr-компетенций. В итоге потеря самого главного ресурса – времени. Этого можно избежать, модернизировав имеющуюся образовательную программу по направлению подготовки 38.03.03. «Управление персоналом» и сформировать у hr-специалиста необходимые it-компетенции и навыки, разработав при этом обновленные УК, ОПК, ПК, ППК и дисциплины, их формирующие.

Анализ нормативных правовых актов федерального и регионального уровня, регламентирующих образовательную деятельность, говорит о том, что в них нет разъяснений, каким образом по известным компетенциям специалиста получить перечень дисциплин по объему и содержанию, который бы гарантировал формирование указанных компетенций. Поэтому сформировать у менеджера по персоналу новые необходимые it-компетенции (это фактически разработка соответствующих методик) – это, по сути, предмет научного исследования.

Поиск возможных путей модернизации существующей программы привел к идее дополнительных профессиональных программ (ДПП) и повышения квалификации (ПК) для ведущих специалистов подготовки бакалавриата и магистратуры, т.е. тех, кто, в свою очередь, будет разрабатывать новые образовательные программы (спекурсы), формирующие у студентов востребованные на рынке труда компетенции. Содержание таких образовательных программ (спекурсов) необходимо постоянно совершенствовать адекватно меняющимся запросам рынка труда.

Этой идеи необходима программа повышения квалификации формирующая новые компетенции у специалистов вузов, обязанностями которых будут:

- мониторинг внешнего рынка на востребованность инноваций (по факту начала внедрения, отслеживание научных до-

стижений в it-сфере, определение в публикациях, научных трудах);

- формулировка новых профессиональных компетенций;
- оперативная разработка спецкурсов с учетом новых компетенций;
- систематическое совершенствование спецкурсов адекватно новым и перспективным запросам постоянно меняющегося рынка труда;
- взаимодействие с будущими работодателями, поскольку выполнение государственных и национальных задач по технологическому прорыву – общее дело вузов и работодателей.

Хочется сделать акцент на том, что в данной ситуации особенно важным является взаимодействие с будущими работодателями, знание их потребностей в определенных инновациях и их готовность возвращать кадровый потенциал, вовлекая студентов в качестве практикантов в свои проекты. Это повысит их сознательную мотивацию и уровень профессиональной подготовки (пригодности) будущих молодых специалистов. Предварительно между работодателями и вузом должна быть достигнута договоренность о том, что работодатель ждет таких специалистов, а вуз может их подготовить.

Таким образом, постоянно актуализируемые спецкурсы, которые будут встраиваться в вариативную часть образовательной программы, позволят студентам получать профессиональные знания и навыки, востребованные современным рынком труда, а мы достигнем желаемой актуальности направления подготовки «Управление персоналом».

Литература

1. *Щелкунов М.Д.* Университеты нового поколения // ВЭПС.2017.№1. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/university-novogo-pokoleniya>
2. *Шамилева Э.Э., Фазылова Н.Н.* Конкурентоспособность персонала как объективное условие успеха фирмы // Экономика строительства и природопользования. – 2017. – №2 (63). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-personala-kak-obektivnoe-uslovie-uspeha-firmy>
3. *Старкова Н.О., Воюева Я.Е.* Особенности и перспективы трудоустройства выпускников российских ВУЗов // Бюллетень науки и практики. – 2019. – №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-i-perspektivy-trudoustroystva-vypusknikov-rossiyskih-vuzov>
4. *Стрельникова Л.А., Лембрикова М.М.* Актуализация цифровых технологий в управлении процессом подбора персонала // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2019. – №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualizatsiya-tsifrovyyh-tehnologiy-v-upravlenii-protsessom-podbora-personala>

Шелдовицкая Елена Николаевна – ассистент кафедры иностранных языков и коммуникативных технологий,

тел.: 915-031-20-37, e-mail – Helene-775@mail.ru

Sheldovitskaya Elena Nikolaevna – assistant of the Department of foreign languages and communication technologies,

phone: 915-031-20-37, e-mail – Helene-775@mail.ru

В.В. Бородачев

**ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
КВАЛИФИКАЦИЙ**

**FEATURES OF FUNCTIONING THE STRUCTURE OF ADDITIONAL
PROFESSIONAL EDUCATION IN THE CONDITIONS OF
THE DEVELOPMENT NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEM**

*(Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Нижегородский
государственный архитектурно-строительный университет»)*

*(Federal state budgetary educational institution of higher education
«Nizhny Novgorod State University of Architecture and
Civil Engineering»)*

Статья посвящена значительному усилению роли работодателей, их объединений, включая и саморегулируемые организации, в материально-техническом, финансовом и учебно-методическом развитии профильных учреждений ДПО в целях существенного улучшения качества и эффективности подготовки, переподготовки, повышения и оценки квалификации рабочих кадров и специалистов в рамках реализации Национальной системы квалификаций России.

The article is devoted to a significant strengthening of the role of employers, their associations, including self-regulatory organizations, in the material, technical, financial and educational-methodical development of specialized institutions of additional professional education in order to significantly improve the quality and effectiveness of training, retraining, raising and assessing the qualifications of workers and specialists within implementation of the National Qualifications System of Russia.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, национальная система профессиональных квалификаций, независимая оценка квалификации, стратегия развития.

KEYWORDS: professional standards, national system of professional qualifications, independent assessment of qualifications, development strategy.

Базовые направления государственной политики в области развития квалификаций были определены в указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и сопутствующих нормативных правовых актах.

В дальнейшем началось поэтапное обновление системы профессиональных квалификаций, основной задачей которого стало создание организационной основы новой системы (национальный совет, советы по профессиональным квалификациям, изменения функций федеральных ведомств, создание полноценной структуры НСК в субъектах федераций). Также ставилась цель сформировать правовые нормы НСК, разработать базовые инструменты системы профессиональных квалификаций: мониторинг рынков труда, профессиональные стандарты, квалификационные требования, оценка квалификаций, экспертизу стандартов профессионального образования, улучшение качества ДПО, его взаимодействие с работодателями, внедрение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Первый этап завершился к 2018 году. Долгосрочные перспективы развития НСК в настоящее время определяются из следующих общих положений, предложенных НСПК в своей аналитической записке:

- Обеспечение экономики профессиональными кадрами, а потребность граждан в поддержании, развитии и признании своей квалификации должна опираться на нужды рынка труда и платежеспособный спрос на признание квалификаций. Знание и понимание спроса на квалификации в настоящем времени и на перспективу служит основой для формирования стратегии и путей удовлетворения этой потребности.

- Государство и работодатели должны обеспечить гражданам условия для адаптации к изменениям на рынке труда, в том числе, безбарьерный переход от обучения к работе, согласованность

профилей квалификаций (через переподготовку и профессиональное обучение), разные формы их признания в рамках не только формального, но и неформального обучения в организациях ДПО и опыта работы.

При рассмотрении национальной системы квалификаций в России в историческом ракурсе, в аналитической записке НСПК был сделан вывод, что созданная в Советском Союзе система профессиональных квалификаций разрабатывалась для обеспечения плановой экономики с административно-командным управлением, ведущей ролью государственного сектора, высокой степенью монополизации. Её можно охарактеризовать как «жесткую», квазикорпоративную, национально замкнутую систему вертикального управления подготовкой, трудоустройством и развитием кадров в процессе трудовой деятельности через профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации. Эта система была рассчитана на пооперационное разделение труда и сроки жизни технологий, значительно превышающие сроки время профессионального обучения и переподготовки.

Аттестация работников работодателями была нормативно обязательной.

Контроль норм и правил обеспечивался методическим и контрольно-координационным центрами: НИИ труда, Госкомтруда (Минтруда).

Аналитики НСПК в своей записке делают вывод, что, в целом, система была сбалансирована, возобновляема, почти не подвергалась внешним вызовам, имела сильные вертикальные связи, что позволило ей пережить государство и экономику, которые она обслуживала. Вместе с тем, жесткость этой системы создавала предпосылки ее отставания от технологических и культурных изменений, барьеры для обновления образовательных программ и трудовых отношений. Изолированная от внешнего мира, эта си-

стема не решала задачи синхронизации профессиональных квалификаций на международном пространстве.

Переход России к рыночной экономике и отмена обязательности применения квалификационных справочников ЕКС/ЕТКС открыли новый этап в развитии национальной системы квалификаций – «демократический анархизм» на рынке труда, который продлился до 2012 года.

В этот период государственный контроль за соблюдением квалификационного соответствия сохранился только по профессиям с высокими рисками причинения вреда (Ростехнадзор). Аттестация работодателями по этим квалификациям осталась нормативно обязательной. Традиционно обязательные собственные отраслевые системы аттестации сохранили наука, образование и медицина. В разных формах обязательная проверка квалификационного соответствия работника была и в федеральных ведомствах, которые наделены специальными правами регулирования (финансовые работники, авиационный персонал, моряки и т.д.).

2012 год стал началом нового этапа – построения национальной системы квалификаций (НСК) Российской Федерации как гибкой, управляемой не только по вертикали, но и горизонтали системы, отвечающей новым экономическим и социальным условиям (включая вызовы постиндустриального, информационного общества и цифровой экономики), открытой и прозрачной для международных рынков труда.

Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. обозначил основные направления кадровой деятельности: разработка на основе единого макета профессиональных стандартов, утверждение уровней квалификаций, введение реестра профессиональных стандартов, создание информационного ресурса, содержащего сведения о развитии системы квалификаций. Эти меры были направлены на удовлетворение потребностей рынка труда, возможность призна-

ния квалификаций работников и их трудоустройства, развития карьеры, а также обучения граждан в течение всей жизни. Особая роль в последние 8 лет отводилась работодателям, их союзам и объединениям.

Проделана масштабная работа:

- 1) заложена основа инфраструктуры НСК,
- 2) сформирована нормативно-правовая база деятельности НСК,
- 3) обновлены подходы к описанию и оценке квалификаций.

Вместе с тем, результаты работы для конечных пользователей – государства, граждан, работодателей, образовательных организаций – пока не совсем очевидны. Часть принятых решений пока не выполнена, часть не привела к запланированному.

Так, многие разработанные и утвержденные профессиональные стандарты пока не стали действенным ориентиром для рынка труда, технологическое развитие – целью при их разработке, и как следствие, содержанием значительной части профессиональных стандартов являются квалификационные описания состояния отрасли, организации, а не базовых требований к профессии в настоящее время и в перспективе.

Большинство принятых профессиональных стандартов затрагивает лишь нижние уровни квалификаций. Поэтому не случайно новые рабочие места связаны с трансфером технологий (ИТ-индустрия, нефтяная, нефтехимическая промышленность и др.), квалификационные требования к работникам отражаются в корпоративных технологических стандартах, а не в профессиональных. Одновременно значительная часть корпораций не заинтересована в распространении «своих» стандартов и квалификационных требований в другие отрасли и организации.

Эффективная и результативная система квалификаций для крепкого союза работодателей со всеми элементами всероссийской структуры подготовки, переподготовки, повышения квали-

фикации, обучения и оценки профессиональных квалификаций, к сожалению, сформировалась лишь в крупных корпорациях. Именно здесь все организации, занимающиеся кадровой политикой создали единое образовательное, оценочное и аттестационное пространство для рабочих и специалистов разработали профессиональные и квалификационные стандарты, трансформировали их в государственные образовательные стандарты и учебные программы высшего, среднего, дополнительного профессионального образования и обучения.

Корпорации нашли применение и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ на отраслевом федеральном уровне в образовательных организациях, прошедших общественную аттестацию на право использования учебных программ.

Научились госкорпорации и правильно профессионально оценивать квалификации, начав с учебных заведений высшего и среднего профессионального образования, отождествив с требованиями государственных и профессиональных стандартов и завершив выдачей дипломов государственного образца и свидетельств Минтруда РФ.

В полной мере в корпорациях по всей этой схеме задействованы и организации ДПО как в очном, так и дистанционном варианте. Они также в полном объеме оценивают профессиональную квалификацию служб занятости и миграционную, а также занимаются профессиональной переподготовкой и повышением квалификации преподавателей и студентов старших курсов профильных вузов и факультетов.

Казалось бы, легко такой опыт корпораций распространить на другие отрасли экономики общественной и социальной сферы. Однако не так все просто. Хотя все принятые Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, решения федеральных

министерств, касающиеся НСК, распространяются на все сферы деятельности. Однако, в большинстве секторов экономики России очень слаба связь работодателей с образовательными организациями. Вместо того, чтобы слиться воедино и повысить уровень квалификации кадрового потенциала, многие объединения и союзы работодателей не только не усилили материально-техническое состояние профильных образовательных организаций и, прежде всего, структур ДПО, а наоборот, хотят получить для себя дополнительные дивиденды от государства.

Для примера можно взять строительную отрасль и руководящее ею объединение саморегулируемых организаций НОСТРОЙ. В свое время строители были лидерами современных перестроек. 10 лет назад создали объединение СРО – НОСТРОЙ, инициировали создание всей федеральной структуры во главе с НСПК. В первой пятерке сформировали совет по профессиональным квалификациям в строительстве, разработали много профстандартов и открыли больше центров оценки квалификации, чем другие отрасли, создали при НОСТРОЙ федеральную академию повышения квалификации и переподготовки кадров, определили базовые учебные центры в профильных вузах и сузах и т.д.

К этому времени в строительной отрасли функционировала очень эффективная система ДПО, объединенная в ассоциацию на федеральном уровне. Качественная переподготовка и повышение квалификации кадров строительных СРО вылилась в централизованные тестирования, то есть были созданы все условия для быстрого внедрения всех элементов НСК по всему фронту деятельности строителей. И, вдруг, чья-то «умная голова» придумала создать в отрасли «Реестр главных специалистов», который не признавал новые квалификации, полученные через профессиональную переподготовку. Таким образом, учреждениям ДПО запретили программы профессиональной переподготовки, тем самым

нанеся огромный финансовый урон организациям ДПО и доведя их до кризисного состояния. Но это было не единственной проблемой. Поняв, что оценка квалификаций довольно прибыльное дело, НОСТРОЙ отказался от повышения квалификации, оставив за собой и региональными СРО всю оценку профессиональной квалификации за довольно крупное вознаграждение. Причем, эту оценку свели к ответам на 75 вопросов в режиме онлайн, значительно упростив и формализовав довольно сложный процесс определения соответствия знаний, умений и навыков рабочего или специалиста требованиям профессионального стандарта. Если в образовательной организации такую оценку контролируют преподаватели, работодатели, региональные министерства труда и образования, то в СРО она не контролируется и может легко быть фальсифицирована. К сожалению, в этом «обмане» в дальнейшем принимают участие комиссии и сами отраслевые СПК, рабочие группы и в целом НСПК, которые утверждают результаты оценки профессиональной квалификации и разрешают выдать соответствующее свидетельство Минтруда РФ.

Не оправдывает себя пока обязательное использование работодателями независимой оценки квалификаций. Так, для корпоративного сектора независимая оценка не является равнозначным по эффективности аналогом внутрикорпоративной оценки персонала. В бюджетном секторе внедрение этого инструмента не дает значимой капитализации и конкурирует с собственными механизмами оценки работников. Влияние разработанных и утвержденных квалификаций на качество подготовки рабочих и специалистов невелико, на рынке не сформировался устойчивый спрос на признание квалификаций. Итоговая оценка выпускников организаций среднего профессионального образования в независимом формате, которая могла бы быть активно востребована, находится пока в стадии ограниченного эксперимента.

Аналитики НСПК констатируют, что в области сближения системы образования и сферы труда сделаны только первые шаги. Сопряжение требований профессиональных стандартов (являющихся типологически «стандартами профессий», а не «стандартами квалификаций», т.е. не содержащих критериев качественного выполнения трудовых функций) с образовательными затруднено. Уже сейчас очевидно, что на уровне высшего образования прямое «пересечение» образовательных и профессиональных стандартов, как правило, невозможно. В большей степени в бакалавриате, но часто и в магистратуре образование направлено на развитие широкого спектра компетенций множества функциональных и профессиональных сфер. Федеральные государственные образовательные стандарты, как документы слишком высокого уровня, не подходят для фиксации требований рынка труда, особенно в быстро изменяющихся профессиональных областях. Дополнительные профессиональные образовательные программы подходят для этого гораздо лучше.

Таким образом, делается вывод, что современное развитие НСК можно охарактеризовать как этап организационного строительства, во многом переходный:

- создан основной организационный и правовой каркас будущей системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации;
- значительная часть элементов системы еще не достроена, особенно на уровнях субъектов федерации и отраслевом;
- пока еще сохраняются и используются многочисленные элементы прежней системы, утратившие внутренние взаимосвязи и преемственность;
- спрос на инструменты и сервисы НСК во многом только формируется;

- часть уже выполненных решений нуждается в критическом пересмотре.

Первый пробный этап в целом завершился к 2019 г. и не включал: демонтажа сохранившихся, но фактически не поддерживаемых государством квалификационных требований, основанных на ЕТКС и ЕКС; интеграции в новую систему профессиональных квалификаций, присваиваемых образовательными организациями, а также механизмов связывания новых квалификационных требований с планируемыми результатами обучения, переподготовки и повышения квалификации; обновления и включения в периметр новой системы институтов допусков к профессиональной деятельности и выполнению работ; международного признания профессиональных квалификаций. Поэтому НСПК в своей «Стратегии развития НСК до 2030 года» намечает «перезагрузку» НСК в четырех основных плоскостях:

1) достройка, обеспечение взаимосвязанности и преемственности всех необходимых элементов «новой» НСК, которые позволят ей существовать именно в качестве системы, гибко управляемой и своевременно обновляемой, адекватно реагирующей на изменение внешних и внутренних условий;

2) выявление и устранение дублирующих и неработающих элементов, в том числе, наследства прежней системы, созданной для других социально-экономических условий (при соблюдении преемственности, где это необходимо);

3) обеспечение международной сопоставимости, прозрачности национальной системы квалификаций, что позволит гражданам РФ быть конкурентными на глобальном рынке труда, а российской экономике привлекать наиболее квалифицированные кадры трудовой миграции;

4) адаптация НСК под платежеспособный спрос на рынке труда, переход к масштабируемости на основе не столько административных решений, сколько рыночных механизмов.

Главными экономическими принципами «перезагрузки» НСК в Стратегии являются:

- переход от прямого финансирования государством отдельных элементов НСК (профессиональные стандарты, инструменты оценки квалификации) к системной поддержке институтов развития профессиональных квалификаций в соответствии с приоритетами государственной политики. Поддержка конечных потребителей услуг, связанных с получением, оценкой или подтверждением квалификации, а также финансовая и материально-техническая помощь образовательным организациям, включая ДПО;
- формирование и поддержка рыночного спроса на квалификации, особенно в тех областях, где он уже активно формируется отчасти спонтанно, как ответ на растущие потребности в сфере услуг, высокотехнологичных растущих производств (особенно с коротким сроком жизни технологий), образования.

Учитывая 8-летний опыт работы НСК, Стратегия развития национальной системы квалификаций до 2030 года ставит своей основной целью создание к 2030 г. гибкой системы, отвечающей новым экономическим и социальным условиям (включая вызовы постиндустриального, информационного общества и цифровой экономики) и адаптирующейся к ним, открытой международным рынкам труда. Эта система должна управляться как вертикально – через иерархию институтов, включенных в НСК, – так и горизонтально – взаимодействием советов по профессиональным квали-

фикациям с образовательными организациями и профессиональными ассоциациями работодателей.

В Стратегии намечены следующие основные направления развития:

1. Демонтаж и замещение системы квалификаций, основанной на устаревших ЕТКС/ЕКС, обновленной национальной системой на основе профессиональных стандартов и профессиональных квалификаций.

2. Обеспечение взаимосвязи системы образования с НСК, расширение доступа к ней обучающихся и выпускников, в том числе, системы ДПО, безработных и мигрантов.

3. НСК как информационный ресурс. Это направление предполагает создание:

- единой открытой цифровой платформы системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации;
- на основе этой платформы публичного информационного ресурса, содержащего: сведения о профессиональных квалификациях, включенных в национальный каталог профессиональных квалификаций, связанных с ними возможностях обучения, развития карьеры и подтверждения профессиональных квалификаций; результаты изучения, оценки и прогнозирования изменений на рынке труда, появления новых профессий, спроса на квалификации;
- цифровых сервисов для граждан, работодателей, образовательных организаций на базе единой цифровой платформы системы профессиональных квалификаций: ориентация и поддержка карьеры, обновленный справочник профессий, цифровые конструкторы по разработке должностных требований, образовательных программ, качественное обновление

государственных и ведомственных информационных систем и т.д.

Выполнение всех поставленных задач направлено на:

- создание качественных возможностей для поддержки повышения и признания квалификации;
- формирование системы, обеспечивающей взаимосвязанность и преемственность квалификаций, приобретаемых как в результате формального образования, так и в результате неформального обучения и опыта работы.

Описав в Стратегии цели НСК до 2030 года, НСПК наметил и ближайшие задачи государственной политики в области развития национальной системы квалификаций, в частности:

- сформировать источники статистической и социологической информации, аналитически исследовать текущий и перспективный спрос и предложения по профессиям, изменениям в содержании работы, появление новых профессий, имеющиеся и требуемые знания, умения, потребности в обучении и т.д.;
- отменить обязательное применение профессиональных стандартов организациями при независимой оценке квалификаций;
- разработать и утвердить национальную рамку и каталог квалификаций, определить порядок включения в нее профессиональных квалификаций;
- создать общедоступный каталог (базу данных) регулируемых профессий. Обновить перечень профессий (видов деятельности), связанных с рисками для жизни, здоровья, качества продукции и услуг, безопасного выполнения работ. Сформировать реестр органов, присваивающих профессиональные квалификации;

- разработать концепцию интеграции на базе единой открытой цифровой платформы информационных ресурсов. Качественно обновить ПАК «Профессиональные стандарты», информационные ресурсы по независимой оценке квалификаций.

Литература:

1. Аналитическая записка НСПК Основные направления развития национальной системы квалификаций, 2019.

2. *Бородачев В.В.* НСК: работа над ошибками и планы на перспективу // Аккредитация в образовании, – 2019. – №7 (115).

3. *Бородачев В.В.* Непрерывное образование и его взаимодействие с бизнесом// Аккредитация в образовании, – 2019. – №8(116).

4. *Бородачев В.В.* Роль Национальной системы квалификаций в современном развитии кадровой политики. // Сборник трудов по проблемам дополнительного образования (МАПДО). – 2019. – №37.

Бородачев Владислав Владимирович – советник при ректорате, кандидат технических наук, профессор,
тел.:831-439-72-05, e-mail: piknn@list.ru

Borodachev Vladislav Vladimirovich – advisor to the rectorate, candidate of technical sciences, professor,
phone: 831-439-72-05, e-mail: piknn@list.ru

А.И. Кантерев

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗОВ С РЫНКОМ ТРУДА:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**INTERACTION OF UNIVERSITIES WITH THE LABOR MARKET:
PROBLEMS AND PROSPECTS**

*(Московский городской педагогический университет, Институт
цифрового образования)*

(Moscow city pedagogical University, Institute of digital education)

В ходе многолетнего исследования автор проанализировал опыт взаимодействия вузов и работодателей в разных странах Евросоюза и РФ. Также выявлены основные противоречия этого процесса. Показаны некоторые пути устранения выявленных противоречий.

In the process of a long-term study, the author analyzed the experience of interaction between universities and employers in different countries of the European Union and the Russian Federation. the main contradictions of this process are also revealed. Some ways to eliminate the identified contradictions are shown.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: образование, вузы, рынок труда, взаимодействие, проблемы и перспективы.

KEYWORDS: education, universities, labor market, interaction, problems and prospects.

Будущее начинается в настоящем! Это означает разработку практико-ориентированной модели обучения, в которой доминирующим становится исследовательский элемент, гарантирующий будущую инновационную деятельность студента. Одной из наиболее серьезных проблем профессиональной подготовки, с нашей точки зрения, является стремление руководителей образования вместо конструктивного тезауруса, как основы инноваций, дать студенту когнитивный. Мы знаем, что в любой сфере профессиональной деятельности необходима информация о: универ-

суме человеческих знаний, системе профессиональной деятельности в обществе и месте человека в ней; основах профессиональной лексики и профессиональном тезаурусе; процессах, операциях и трудовых действиях в конкретной деятельности; типах профессионального сознания. Следует признать, что во многих вузовских дисциплинах информация недостаточно организована и структурирована, что снижает системность и порождает дублирование.

Система дополнительного профессионального образования (ДПО) гораздо в меньшей степени грешит этим, поскольку мотивация участия в ней и выбор необходимой траектории обучения принадлежит полностью обучаемому. Поэтому образовательные учреждения ДПО могут стать активными посредниками взаимодействия вузов с работодателями.

В мировой практике доминируют образование на основе модульности и элективного подхода. Образовательный модуль - это выделенная единица образовательного контента, которая имеет четкие связи с другими модулями и нацелена на формирование конкретных компетенций. Данная лингвистическая и дидактическая категория охватывает три ключевых понятия: 1) направленность отбора и структурирование содержания, вытекающего из таксономии целей обучения; 2) взаимозаменяемость отдельных разделов содержания при соблюдении принципа системности образовательной программы в целом; 3) функциональная ориентированность, обеспечивающая компетентность будущих выпускников. В традиционной системе имеется избыточная информация, поскольку один и тот же материал интерпретируется в различных дисциплинах, что приводит к дублированию. В то же время неизбежны пробелы и отсутствие связующих узлов между курсами. Модульный принцип позволяет исправить эти недостатки различными способами. Модульная организация образовательного контента открывает большие возможности для индиви-

дуализации образования, способствует самостоятельности и ответственности решений каждого человека на различных этапах профессионализации. Это открывает путь к самостоятельному профессиональному развитию на основе анализа, моделирования, оценки и корректировки. Мы видим изменение методики формирования стандартов, обеспечивающих участие работодателей, а также преобладание профессиональных и образовательных стандартов. Новая их структура и методика формирования должны сделать образование открытым для инноваций, обновить образовательные программы и содержание обучения в соответствии с динамично меняющимися запросами рынка труда и потребностями общества. При этом мерой таких педагогических достижений является управление качеством образования, которое понимается как неотъемлемая характеристика системы образования, отражающая реальный прогресс в результатах обучения, нормативные требования, социальные и личностные ожидания. Значимость оценки работы образовательных учреждений и отдельных педагогов возрастает в современном образовании, о чем говорят результаты итоговой аттестации обучающихся и государственной аккредитации образовательных учреждений. Система профессионального образования внедряет теорию управления на основе компетентностного подхода, мониторинг качества образования и эффективности использования имеющихся ресурсов.

В то же время итоги внешней независимой диагностики показывают, что у большого числа студентов интерес к избранной специальности снижается от курса к курсу. Данное противоречие доказывает недостаточную проработанность и необходимость внедрения системы мониторинга качества вузовской подготовки как интегрирующего элемента системы управления образованием. Следует признать, что профессиональное образование в настоящее время не в полной мере использует свой потенциал в формирова-

нии компетенций выпускников. Поэтому нужно сделать адекватными времени содержание и организацию образовательных программ в целях социально-профессиональной стабилизации, формирования и развития способности выпускника к систематически организованной профессиональной деятельности.

Многочисленные противоречия между вузами и рынком труда, на наш взгляд, объясняются нарушениями системного подхода к принципам профессионализации, анализу внешних и внутрисистемных факторов. Поэтому при изучении взаимодействия вузов с рынком труда мы опирались на некоторые **базовые принципы**:

1. Целенаправленность – фундаментальный принцип – предполагает соответствие целей, содержания, форм, инструментов, результатов освоения образовательной программы социально-профессиональной направленности.

2. Обучение в течение всей жизни (LLL) – основополагающий принцип стратегии развития современного общества, т.е. формирование и воспитание личности на протяжении всей жизни в соответствии с ее интересами, потребностями, способностями и возможностями.

3. Социальная обусловленность – обеспечивает приоритет социально значимых требований к образованию, необходимость реструктуризации взаимосвязи всех компонентов (мотивационно-целевого, содержательного, организационного, оценочного) на основе модернизации образования, где формируются основные критерии компетентности выпускников.

4. Стандартизация – универсальный принцип развития общества, производства, образования, обеспечивающий единство цели, методов, результатов в соответствии с профессиональными стандартами и нормами.

5. Вариативность – используется одновременно со стандартами, объекты и явления которых в образовательной программе изучаются в соответствии со спецификой образовательных учреждений, образовательными маршрутами, учебными планами и программами.

6. Инновационность – создание и поддержка системы педагогических инициатив в соответствии с этапами инновационного цикла (инициатива – локальный эксперимент – экспертиза – широкий эксперимент – экспертиза – инновации на практике – экспертиза – использование лучших практик).

7. Рефлексивность – различное отношение субъекта образовательной деятельности к объекту. Зависит от содержания, положения в профессиональной иерархии, уровня профессионализма и т. д.

8. Модульный образовательный контент – служит профилированию образования и основан на потребностях рынка труда, научно-образовательном ресурсе, выстроенном в сотрудничестве преподавателей и работодателей.

Принципиальной позицией автора является необходимость системного подхода к управлению профессионально-интеллектуальным потенциалом на всех уровнях социальной структуры. Его разделяют все больше руководителей корпораций развитых стран. Они откровенно изучают рост инновационных ценностей как важную составляющую финансового и технологического успеха своих организаций.

С сожалением приходится констатировать (это подтверждают различные исследования) развитие в России противоположной тенденции, последствия которой снизили престиж науки и объективных знаний в обществе.

Будущее эффективной профессионализации зависит от многих **факторов**, важнейшими из которых, на наш взгляд, являются:

- определение приоритетов бюджетных направлений подготовки в соответствии с перспективными изменениями экономической ситуации;
- изменения в кадровой политике работодателей с расширением практики целевого набора по договорам с организациями;
- оценка эффективности образовательной программы по числу выпускников, работающих по специальности;
- анализ числа выпускников, зарегистрированных в службах занятости;
- анализ рекламаций с мест работы выпускников,
- более широкое привлечение практиков к совместительству в вузах в качестве тьюторов, преподавателей и руководителей образовательных программ.

В РФ наиболее распространены следующие **формы взаимодействия**.

1. Координация взаимодействия вузов с работодателями через созданные в вузах центры развития карьеры или содействия трудоустройству выпускников (практически совпадают по формам деятельности). Таких центров в РФ более 450. Основные направления их деятельности:

- Консультирование студентов и выпускников по вопросам трудоустройства, актуальных вакансий, практик и стажировок.
- Тренинги и семинары по поведению на рынке труда, написанию резюме, собеседования и т.д.
- Карьерные мероприятия: дни карьеры, ярмарки вакансий, конференции, презентации, лекции, семинары, тренинги, деловых игры, круглые столы.
- Профориентационное тестирование и консультирование.

- Создание отраслевого интернет-портала для молодых специалистов.

2. Производственная и преддипломная практики студентов на предприятии

Сроки и продолжительность этой формы обучения устанавливаются в соответствии с учебными планами и календарными графиками вузов. Чаще всего практика основана на договорных началах с профильными предприятиями. Ее организует отдел профессиональной адаптации и трудоустройства студентов.

3. Презентации компаний-работодателей, ярмарки вакансий

Чаще всего в таких мероприятиях участвуют не только службы персонала, но и ведущие специалисты предприятия. Наиболее эффективны презентации в вузе для студентов конкретных специальностей. Также в университетах организуются ярмарки вакансий, на которых представители ведущих российских и иностранных компаний знакомят учащихся с особенностями работы у них и предлагают разные формы занятости – от временной деятельности и стажировок до трудоустройства в качестве специалистов.

4. Целевое обучение

Представляет собой долгосрочные договорные отношения между вузами и работодателями. Ежегодно «целевые» учащиеся с нескольких кафедр объединяются в отдельную группу: для них составляется индивидуальный план обучения, в котором некоторые дисциплины (обычно две в семестр) заменяют на специальные базовой кафедры по согласованию с предприятием.

5. Обучение через исследовательские проекты

Такой подход к обучению обладает рядом преимуществ для обеих сторон: будущие молодые специалисты развивают навыки самостоятельной научно-исследовательской и проектной дея-

тельности, знакомятся с местом работы и коллективом, а работодатель имеет возможность заранее технологически ориентировать студентов на свое предприятие и оценить их способности по результатам труда.

6. Целевая подготовка студентов на территории работодателя

Как правило, на неё отводится вторая половина дня по специально разработанной программе, прививающей навыки работы в команде. Одна из форм контроля выполнения заданий – научно-практические молодежные конференции с обязательным выступлением каждого будущего специалиста.

7. Технология планирования профессиональной карьеры

Карьерное портфолио позволяет оценить учебные, научные, личные и профессиональные достижения студентов и может включать: выпускную квалификационную и курсовую работу; отчеты и отзывы о производственных практиках; тексты докладов на научно-практических конференциях; статьи в профессиональных журналах; грамоты и благодарности за участие в семинарах, форумах, конференциях; свидетельство о занесении на доску почета вуза; сертификаты об успешном освоении тренинговых и обучающих программ; свидетельство о получении именных стипендий; рекомендательные письма от преподавателей и кураторов. Карьерное портфолио требует эффективного взаимодействия студента с научными руководителями, преподавателями и кураторами в период обучения, а также с потенциальными работодателями после окончания высшего учебного заведения.

Перечисленные формы взаимодействия образовательных учреждений и предприятий способствуют налаживанию контактов между студентами и работодателями, что, в свою очередь, повышает престиж вуза (предоставляющего возможность дальнейшего трудоустройства выпускников) и работодателя, как организации,

которая тщательно планирует свое будущее. Помимо прочего, такое взаимодействие помогает учебному заведению оценить перспективность дальнейшей подготовки тех или иных специалистов.

Однако на территории большинства регионов РФ еще пока остаются не полностью решенными ряд задач, из-за чего снижается профессионально-интеллектуальный потенциал вузов. Вот эти задачи:

а) обеспечение патентно-правовой поддержки разрабатываемых проектов, в т.ч. совместных с работодателями;

б) создание и поддержка информационной сети, как минимум, в цепочке «ОУ – потенциальный потребитель (предприятия, организации региона)»;

в) совместное участие ученых вузов и образовательных учреждений ДПО в формировании инновационной стратегии развития региона;

г) мониторинг рынка потребностей, вакансий и инноваций;

д) учет научного, инновационного потенциала высшей школы в соответствии с потребностями рынка;

е) поиск свободных рыночных ниш;

ж) разработка стратегии по использованию результатов научной деятельности и максимизации прибыли;

з) распределение бюджетов по инновационным проектам в порядке приоритетов, диктуемых рынком.

Литература

1. *Кантерев А.И.* Профессиональное знание как объект управления: мультидисциплинарный подход: Монография. – Saarbrücken, Deutschland: LAP Lambert Academic Publishing. – 2012. – 453 с.

2. *Кантерев А.И.* Концепция информатизации университета // Научные и технические библиотеки. – 2000. – № 4. – С.10-15.

3. *Кантерев А.И.* Профориентация старшеклассников: современные проблемы теории и практики: Монография.- Saarbrücken, Deutschland: LAP

Lambert Academic Publishing. – 2014. – 193 с.

4. *Овчинникова К.Р.* Дидактическое проектирование электронного учебника в высшей школе: теория и практика. – М.: – Юрайт, 2020. – 148 с.

5. *Ромашкова О.Н., Ермакова Т.Н.* Алгоритм работы с модулем «Учебная деятельность» управленческой информационной системы для образовательного комплекса: VIII Международная научно-практическая конференция «Исследование различных направлений современной науки». – М. 2016. – С. 917-924.

6. *Шевченко Д.А., Каплан Д.А., Куневич Я.Ю.* Современная организация взаимодействия вуза и работодателей // Человеческий капитал и профессиональное образование. – 2012. – № 1. – С.13-17.

7. *Kapterev A.* University-Business Cooperation in the Russian Labour Market: Trends, Challenges, Road Maps: Monograph /Ed. by Y.Osetrov; Academy of Labour and Social Relations. – М.: Editus, 2016. – 148 p.

Каптерев Андрей Игоревич – профессор Института цифрового образования, доктор социологических и педагогических наук, профессор, тел.: +7 910 4725528, e-mail – kapterev@narod.ru.

Andrey Kapterev – professor, Institute of digital education, Doctor of Sociology and Pedagogical Science, professor, phone: +7 910 4725528, e-mail – kapterev@narod.ru.

А.Я. Карпенко, М.А. Полоус, А.И. Брежнев

***ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И
СПЕЦИАЛИСТОВ СИСТЕМЫ АВАРИЙНОГО РЕАГИРОВАНИЯ
APPLICATION OF THE SYSTEMATIC APPROACH TO TRAINING IN
ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION OF MANAGERS AND
SPECIALISTS OF THE EMERGENCY RESPONSE SYSTEM***

*(Автономная некоммерческая организация дополнительного
профессионального образования «Аехническая академия
росатома»)*

(Rosatom Technical Academy)

В данной статье рассмотрено использование системного подхода к обучению руководителей и специалистов системы аварийного реагирования. Представлены результаты его применения для анализа должностей системы аварийного реагирования, разработки дополнительных профессиональных программ.

The article deals with the use of a systematic approach to training managers and specialists of the emergency response system. The results of applying the method for the analysis of emergency response system positions, the development of additional professional programs are presented.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: системный подход к обучению, цели обучения, система аварийного реагирования, дополнительная профессиональная программа

KEYWORDS: systematic approach to training, training objectives, emergency response system, additional professional program

В настоящее время системный подход к обучению (СПО) признан в международной практике наилучшим методом формирования и поддержания квалификации персонала, обеспечения качества профессиональной подготовки [1-6]. СПО – наиболее эффективное средство для достижения необходимого уровня компетентности персонала. Он обеспечивает логическую последова-

тельность действий – от определения уровня знаний, умений и навыков, ключевых компетенций, необходимых для выполнения работы, до разработки учебно-методических материалов и обучения с последующей его оценкой. СПО рассматривает подготовку и обучение как единый и взаимосвязанный процесс, состоящий из пяти ключевых фаз: анализ, разработка программы ДПО, разработка учебно-методических материалов, собственно обучение, его оценка [4].

На первой фазе определяются задачи, компетенции, цели обучения конкретной должности на основе требований к выполнению должностных обязанностей, которые отражены в нормативных документах, должностных инструкциях, дополнительных профессиональных программах.

Эта фаза может включать несколько подходов, однако, наибольшую эффективность в разработке дополнительных профессиональных программ и учебно-методических материалов имеет анализ должности и задач (АДЗ) (рис. 1).

Выделение задач и их формулировка является одним из основных этапов «анализа». От этого будет зависеть формулировка необходимых компетенций, целей обучения, разработка тем для дополнительных профессиональных программ. Термин «задача» подразумевает совокупность действий, функций по анализируемой должности, которых, как правило, много или даже очень много. Важно ничего не пропустить и обобщить совокупность действий, функций и сформулировать задачу.

Каждую задачу должности необходимо оценить по критериям «важность», «трудность» и «частота», чтобы определить приоритеты профессиональных действий.

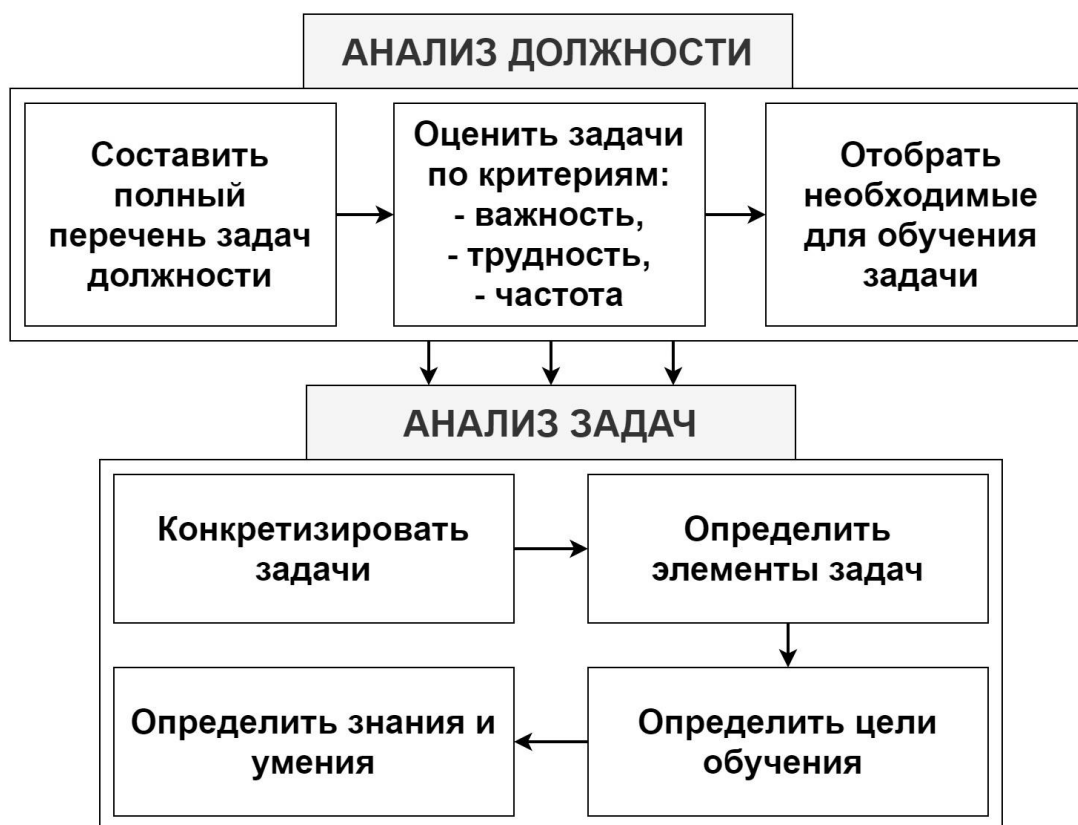


Рис. 1. Общая схема работ, выполняемых по методу АДЗ

Основная цель оценки задач – определить наиболее важные, трудные и чаще выполняемые. Занимается этим группа экспертов, оценки которой усредняются. При этом полный перечень задач корректируется – добавляются пропущенные, исключаются лишние. Таким образом, формируется итоговый перечень задач анализируемой должности.

Затем для каждой задачи необходимо определить элементы ее выполнения, то есть конкретные действия, необходимые для её решения. Нужно оптимально детализировать задачу, а для каждого её элемента сформировать перечень необходимых знаний и умений.

Конкретным знаниям и умениям должности служат цели обучения, которые и определяют основное его содержание. На основе учебных целей разрабатывается учебный и учебно-тематический план, дополнительная профессиональная программа,

учебно-методические материалы. Учебные цели достигаются решением практических заданий, с помощью деловых игр, текущим контролем и итоговой аттестацией.

Учебная цель есть заранее планируемый результат профессионального обучения персонала, достигаемый с помощью приемов, методов и средств обучения. Показать, что учебная цель достигнута, обучаемый должен по завершении дополнительной профессиональной программы.

Правильно сформулированная учебная цель должна быть:

- направлена на обучаемого;
- измеряема (наблюдаема);
- отражена в результате обучения.

Для фазы «разработка программы ДПО» входными данными являются перечень задач, компетенций и целей обучения рассматриваемой должности. Результатом этой фазы является дополнительная профессиональная программа, состоящая из несколько этапов (рис. 2):

- оценка учебных средств и назначение среды обучения для каждой учебной цели;
- преобразование целей обучения в учебные темы, формирование учебного и учебно-тематического плана;
- выбор форм оценивания для проверки достижения целей обучения;
- оформление дополнительной профессиональной программы.

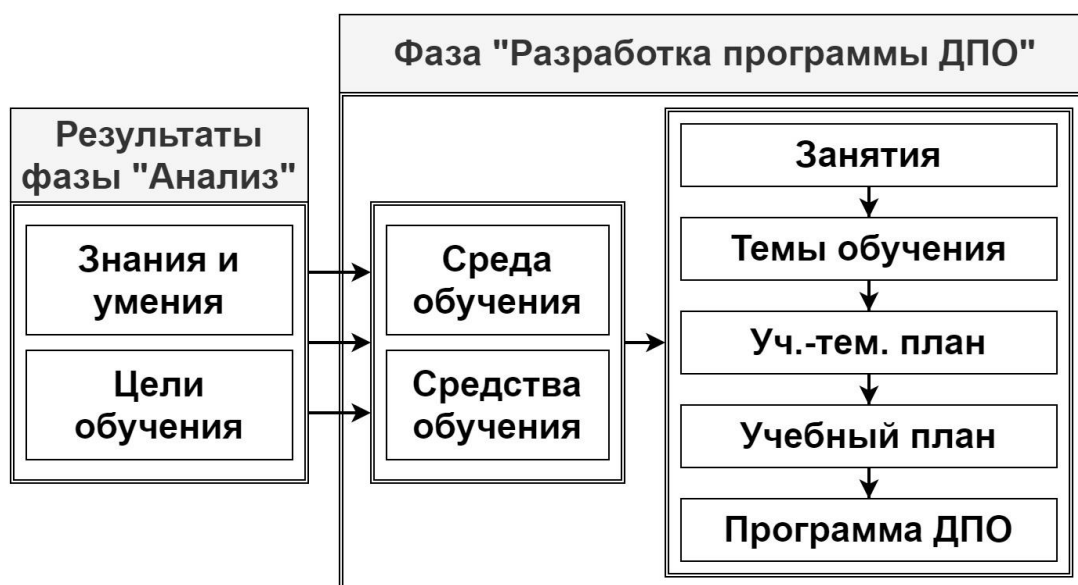


Рис. 2. Принципиальная схема фазы «разработка программы ДПО»

Для достижения учебных целей необходима среда обучения, то есть его это обстановка. Существует несколько видов этой среды: учебный класс, рабочее место, тренажер, полевые условия.

Прежде чем назначить среду обучения, необходимо знать, есть ли для этого учебные средства. Для достижения одной и той же учебной цели может быть назначено несколько форм обучения.

В нашей статье следует выделить полевые учения по аварийному реагированию. Обучение в полевых условиях выбирается, чтобы сделать реальной обстановку, приблизить её к действительности. Используются реальные здания, специальные сооружения, железнодорожные пути, вагоны, разрушенные строения, водоемы. Имитируется пожар с возгоранием, загрязнение местности химически опасными веществами, радиоактивное заражение. Такое обучение позволяет моделировать обстановку, максимально приближенную к реальности при возникновении чрезвычайных ситуаций (ЧС).

После преобразования компетенций в учебные цели и назначения для каждой из них среды обучения логически взаимосвязанные цели необходимо объединить в занятия, сгруппировать их

в темы, которые, в свою очередь, объединить в учебно-тематическом плане разрабатываемой дополнительной профессиональной программы.

Следующая фаза СПО называется «разработка учебно-методических материалов». Все учебно-методические материалы (УММ) должны быть адекватны среде обучения (аудитория, цех, полевые условия и т.д.) и учебным целям.

Следующими этапами СПО являются собственно обучение и его оценка. Достаточно подробное изложение материала по фазе «собственно обучение» содержится в [2]. Целью фазы «оценка» является определение качества обучения на всех его этапах, выявление недостатков и разработка корректирующих мероприятий. Качество учебного курса оценивается на основании решений слушателей в деловых играх, результатов практических заданий, ответов на контрольные вопросы, зачетов и экзаменов, анонимного анкетирования слушателей после обучения. Все это позволяет выявить сильные и слабые стороны учебного курса, принять решения о корректировке и актуализации учебных материалов.

Для разработки дополнительных профессиональных программ системы аварийного реагирования были рассмотрены несколько должностей. В качестве примера выбрали должность «руководитель аварийно-спасательного формирования».

В соответствии с СПО анализ должности начинается с подробного перечня задач:

- оценка их трудности, важности и частоте;
- отбор критериев для обучения.

Полный перечень задач должности основывался на анализе работ в рамках рассматриваемой должности. Для этого был использован метод «круглый стол» и «выборка из процедур». В рамках первого метода была сформирована группа экспертов, со-

стоящая из специалистов АСФ АО Машиностроительный завод», г. Электросталь и преподавателей АНО ДПО «Техническая академия Росатома», г. Обнинск. В результате групповых дискуссий по анализу должности «Руководитель аварийно-спасательного формирования» (табл. 1) был сформирован предварительный перечень задач, который после дополнительного анализа требований к выполнению работ в соответствии нормативно-правовыми актами (метод «выборка из процедур»), был уточнен.

Каждая задача оценивалась по критериям «важность», «трудность» и «частота» с целью определения приоритетов профессиональных действий. Для системы аварийного реагирования частота выполнения задачи не является важным критерием, а больше подходит для технологических процессов на атомных станциях, иных предприятий ядерного топливного цикла. Аварийные ситуации не часто возникают, поэтому приоритетными являются задачи по ликвидации последствий ЧС, важность и трудность их выполнения. Из предварительного перечня задач были отобраны обладающие наибольшим приоритетом. В итоге был сформирован перечень задач для разработки программы повышения квалификации. Перечень задач должности «Руководитель аварийно-спасательного формирования» представлен в *таблице 1*.

Таблица 1

Перечень задач должности «руководитель аварийно-спасательного формирования (АСФ)»

Формулировка задачи	Ч	В	Т
Работа с персоналом АСФ	-	4,9	4,7
Комплектование и поддержание в готовности аварийно-спасательного оборудования и имущества АСФ	-	4,8	4,5
Руководство работой органа управления АСФ	-	4,8	4,7
Приведение АСФ в готовность в режиме ЧС	-	4,9	4,8

Формулировка задачи	Ч	В	Т
Руководство АСФ при марше к месту аварии и обратно	-	4,9	4,8
Развертывание АСФ в районе аварии	-	5	4,9
Руководство работами по ликвидации аварии	-	5	5

Здесь Ч – частота, В – важность, Т – трудность.

В соответствии с СПО далее был анализ задач должности. Сначала конкретизировали выбранные задачи, определили область и структура деятельности анализируемой должности. Для должности «руководитель аварийно-спасательного формирования» область деятельности – место дислокации, маршрут движения, место аварии, а структура – руководство АСФ в режиме повседневной деятельности и в режиме ЧС.

Затем рассмотрели каждую задачу и определили элементы её выполнения. Именно они характеризуют требования к необходимым компетенциям. Как отмечалось ранее, элементами задачи являются конкретные действия, необходимые для её решения.

На следующем этапе работ определялись знания и умения для каждой из задач должности. Есть опасность излишней детализации знаний. Поэтому нужен баланс учебных тем, связанных со знаниями и умениями, начинающийся с этапа анализа.

На основе определенных знаний и умений были сформулированы цели обучения, которые, в конечном счете, определяют содержание программы повышения квалификации, на их основе разрабатываются все учебные материалы, формализуется процесс обучения. Учебные цели позволяют контролировать разработку и само обучение, определить необходимый контроль знаний после занятий по темам и учебному курсу в целом. В *таблице 2* пред-

ставлены цели обучения для задачи «руководство работой органа управления АСФ».

В соответствии с СПО учебные цели были объединены в занятия, а те сгруппированы в темы обучения. Последние, выстроенные в определенной логической последовательности, явились основой структуры учебно-тематического плана.

Затем, объединив темы учебно-тематического плана, был разработан учебный план (рис. 3). Подобным же образом были преобразованы для всех учебных целей должности «руководитель аварийно-спасательного формирования».

Таблица 2

**Пример формирования перечня целей обучения для задачи
«руководство работой органа управления АСФ»**

Знания и умения	Цели обучения
Знать организационно-распорядительные и оперативные документы (ОРД) АСФ → Уметь разработать ОРД АСФ	Перечислить организационно-распорядительные и оперативные документы АСФ Разработать ОРД АСФ на конкретном примере
Знать структуру, задачи АСФ, задачи личного состава, требования к персоналу → Уметь организовать работу по подбору, расстановке кадров, распределении работ в АСФ	Описать структуру АСФ, сформулировать задачи личного состава, требования к персоналу Продемонстрировать умение организовать работу по подбору, расстановке кадров, распределении работ в АСФ на конкретном примере
Знать тактико-технические характеристики технических средств для оснащения АСФ → Уметь организовать работу по оснащению АСФ техническими средствами	Перечислить требования к техническому оснащению АСФ Продемонстрировать умение организовать работу по оснащению АСФ техническими средствами на конкретном примере

Знания и умения	Цели обучения
Знать задачи и функции органа управления АСФ Уметь организовать планирование работы органа управления АСФ	Сформулировать задачи и порядок работы органа управления АСФ → Продемонстрировать умение организовать планирование работы органа управления АСФ на конкретном примере
Знать порядок и последовательность постановки задач органу управления АСФ Уметь поставить задачи органу управления АСФ	Перечислить порядок и последовательность постановки задач органу управления АСФ → Продемонстрировать умение ставить задачи органу управления АСФ на конкретном примере
Знать порядок, способы контроля выполнения поставленных задач Уметь осуществить контроль выполнения поставленных задач	Перечислить методы контроля выполнения поставленных задач → Продемонстрировать умение контролировать выполнение поставленных задач на конкретном примере

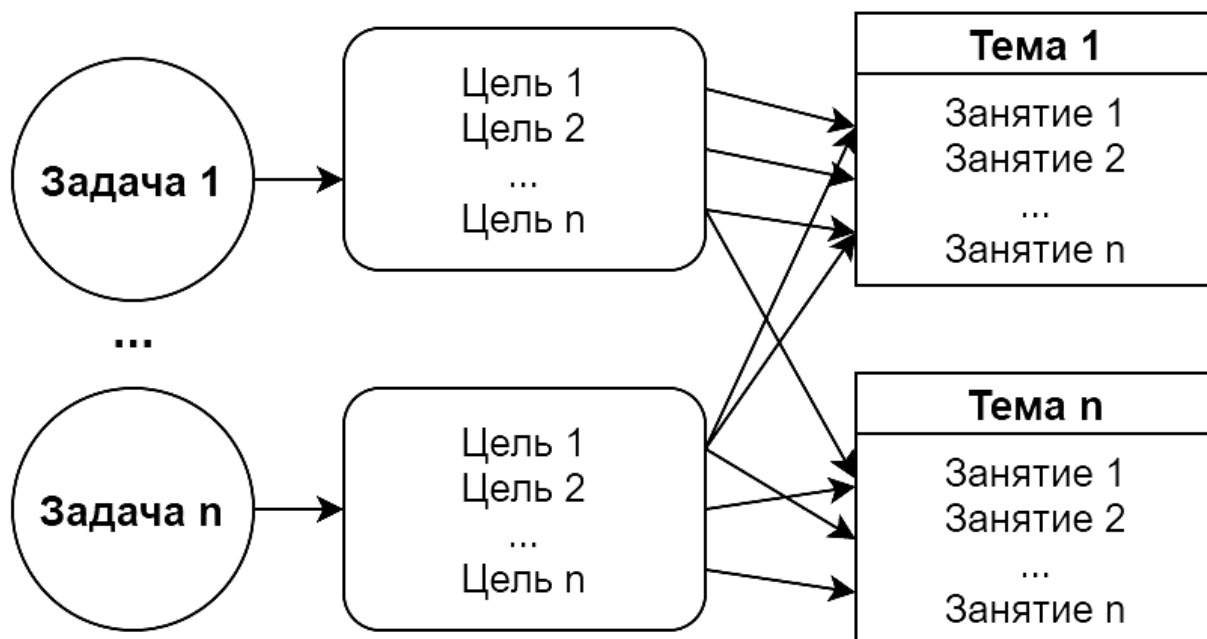


Рис. 3. Принципиальная схема алгоритма преобразования учебных целей в темы учебно-тематического плана

В итоге была разработана типовая программа дополнительного профессионального образования «Подготовка руководителей аварийно-спасательных формирований».

Литература

1. *Карпенко А.Я.* Опыт организации и проведения занятий в учебных группах по программе «Учет и контроля ядерных материалов»: Сборник докладов международного семинара «Роль обучения в эффективности функционирования системы учета, контроля и физической защиты ядерных материалов». – Обнинск: ГЦИПК, 1997. – С. 186 – 192.
2. ОСТ 95 10588-2004. Стандарт отрасли, профессиональное обучение персонала «Рекомендации по применению системного подхода к обучению». – 2004.
3. *Drury D.* Systematic Approach to Training Programmes Helps Enhance Business Performance of Nuclear Facilities // IAEA Meeting Highlights. – 2017.
4. IAEA-TECDOC-1170. Analysis Phase of Systematic Approach to Training (SAT) for Nuclear Plant Personnel. – Vienna: IAEA. – 2000.
5. IAEA-TECDOC-1057. Experience in the Use of Systematic Approach to Training (SAT) for Nuclear Power Plant Personnel. – Vienna: IAEA. – 1998.
6. IAEA-TECDOC-525. Guidebook on training to establish and maintain the qualification and competence of nuclear power plant operations personnel. – Vienna: IAEA. – 1994.

Карпенко Александр Яковлевич – заведующий кафедрой, кандидат технических наук, доцент,

тел.: 8-910-603-99-96, e-mail – AYKarpenko@rosatomtech.ru

Полоус Михаил Александрович – доцент, кандидат технических наук,

тел.: 8-953-330-95-43, e-mail – MAPolous@rosatomtech.ru

Брежнев Андрей Иванович – старший преподаватель,

тел.: 8-910-708-40-08, e-mail – AIBrezhnev@rosatomtech.ru

Karpenko Aleksandr Yakovlevich – Head of Department, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,

phone: 8-910-603-99-96, e-mail – AYKarpenko@rosatomtech.ru

Polous Mikhail Aleksandrovich – Associate Professor, Candidate of Technical Sciences,

phone: 8-953-330-95-43, e-mail – MAPolous@rosatomtech.ru

Brezhnev Andrey Ivanovich – senior instructor,

phone: 8-910-708-40-08, e-mail – AIBrezhnev@rosatomtech.ru

Б.И. Шайтан

**РОЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДПО АПК В
РАЗВИТИИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО
КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

**THE ROLE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS DPO AIC IN THE
DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL CONSULTING**

(Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса»)

(Federal state budgetary educational institution of additional professional education " Russian Academy of personnel support of agro-industrial complex»)

Изложен многолетний опыт и механизм взаимодействия образовательных учреждений (подразделений вузов) ДПО АПК и организаций сельскохозяйственного консультирования, обосновывается важность создания в сельских поселениях многофункциональных консультационных пунктов.

Long-term experience and mechanism of interaction of educational institutions (divisions of higher education institutions) are described) DPO agribusiness and agricultural consulting organizations, the importance of creating multi-functional consulting points in rural settlements is justified.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, сельскохозяйственное консультирование, механизмы взаимодействия.

KEYWORDS: additional professional education, agricultural consulting, interaction mechanisms.

В агропромышленном комплексе страны сформировалась определенная организационная структура – сельскохозяйственное консультирование [1-3]. Она включает специализированные консультационные организации (87 консультационных центров на уровне субъектов Российской Федерации и 190 консультац-

онных структур муниципального уровня) и образовательные учреждения (подразделения вузов) дополнительного профессионального образования (21 образовательное учреждение ДПО АПК со статусом юридического лица и 63 подразделения ДПО в аграрных вузах).

Рассмотрим опыт аграрных образовательных учреждений по развитию сельскохозяйственного консультирования с двух позиций: организация консультационной работы, проводимой непосредственно профессорско-преподавательским составом, и роль образовательных учреждений (подразделений вузов) дополнительного профессионального образования в методическом сопровождении консультационной деятельности в отрасли.

В ряде зарубежных стран (ФРГ, Дания, Нидерланды, США), где автор в составе рабочей группы Министерства сельского хозяйства Российской Федерации в свое время изучал эти вопросы, обучение работников сельского хозяйства и сельскохозяйственное консультирование являются единой системой.

В агропромышленном комплексе Российской Федерации – это две взаимно дополняющие и взаимно влияющие друг на друга системы.

Образовательные учреждения (подразделения вузов) дополнительного профессионального образования обучают руководителей и специалистов агропромышленного комплекса по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации (объем от 16 до 250 учебных часов) и профессиональной переподготовки (объем свыше 250 учебных часов). Обучение финансируется как из федерального бюджета (по государственному заданию), так и на внебюджетной основе – оплатой слушателями или их работодателями.

Кроме обучения специалистов еще и консультируют по возникающим у них вопросам. А приглашаемые преподаватели – ра-

ботники органов управления, ученые, консультанты специализированных организаций, руководители и специалисты производства, строят обучение, как правило, в виде лекций-консультаций или в форме вопросов и ответов, что положительно оценивается слушателями. Этот вид консультирования очень важен для работников АПК, но он отдельно нигде не учитывается и входит в учебную нагрузку преподавателей.

Принимая во внимание, что по программам дополнительного профессионального образования АПК ежегодно обучается 90-100 тыс. руководителей и специалистов (36-40 тыс. чел. за счет федерального бюджета и 50-60 тыс. чел. на внебюджетной основе), эта форма консультирования, безусловно, положительно влияет на результаты производственной деятельности агропромышленного комплекса.

Кроме того, профессорско-преподавательский состав образовательных учреждений (подразделений вузов) ДПО АПК по своему статусу обязан консультировать вне рамок учебной работы.

Педагогическая нагрузка штатного преподавателя системы ДПО АПК включает, кроме учебной, учебно-методическую, научную, *консультационную* и учебно-организационную работу [4].

Таким образом, каждый штатный преподаватель образовательного учреждения ДПО АПК, помимо учебной, методической, научной и учебно-организационной работы в обязательном порядке занимается консультированием.

При этом, в проекте концепции развития системы дополнительного профессионального образования агропромышленного комплекса [5] предусматривается постепенное снижение у штатных преподавателей образовательных учреждений ДПО АПК учебной нагрузки, но одновременно увеличивается учебно-методическая и научная работа (а это в значительной степени то-

же консультационная сфера деятельности) и растёт в 2,5 раза консультационная нагрузка – со 100 до 250 часов (табл. 1).

Если учесть, что штатный преподаватель работает в учебном году 240 дней (10 месяцев по 4 недели в месяц и по 6 дней в неделю), то он должен каждый день не менее одного часа заниматься консультационной деятельностью (250 часов в году). За это время можно и нужно многое сделать.

Таблица 1

Рекомендуемая структура педагогической нагрузки штатных преподавателей системы ДПО АПК

Виды педагогической деятельности	Нагрузка, ч	
	действующая	рекомендуемая
Учебная	750	300
Учебно-методическая	350	550
Научная	200	300
Консультационная	100	250
Учебно-организационная	40	40
Итого	1440	1440

В счет выполнения установленной консультационной нагрузки преподаватели должны отвечать на вопросы руководителей и специалистов производства по их запросам вне учебного процесса. Это консультации различного вида (устные, письменные), но эффективнее всего – работа по договорам с организациями (в пределах педагогической нагрузки – безвозмездно, а свыше этого – на платной основе).

Если преподаватель консультирует на платной основе и организация положительно оценивает его работу, значит он знает свое дело и востребован. Именно такие преподаватели, прежде всего, работают в системе ДПО АПК.

Хозрасчетная консультационная деятельность профессорско-преподавательского состава высоко оценивается в их рейтинге,

морально и материально поощряется.

Выше речь шла о консультационной работе преподавателей, но велика здесь роль образовательных учреждений (подразделений вузов) в отрасли.

Практически в каждом аграрном образовательном учреждении есть консультационные подразделения – институты, центры, отделы.

Образовательными учреждениями ДПО АПК и аграрными вузами установлены тесные постоянные контакты с консультационными службами, разработаны совместные планы консультационной деятельности. Опыт показывает, что эффективность обучения консультантов, обмена опытом их работы, научно-практических конференций, семинаров, дней полей, выставок, ярмарок, демонстрационных площадок значительно выше, если есть деловая связь с консультационными центрами и образовательными учреждениями.

В ведущих образовательных учреждениях ДПО АПК – Российской академии кадрового обеспечения АПК, Российской инженерной академии менеджмента и агробизнеса, Российской академии менеджмента в животноводстве, Санкт-Петербургском институте управления и пищевых технологий на постоянной основе главное – профессиональная переподготовка консультантов, а во всех образовательных учреждениях (подразделениях вузов) ДПО АПК – повышение квалификации и стажировка консультантов, профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников, руководителей и специалистов производства по программе «сельский консультант».

Важным направлением работы образовательных учреждений (подразделений вузов) ДПО АПК, обеспечивающим устойчивое инновационное развитие сельских территорий, повышение комфортности проживания сельского населения и привлечение мо-

лодежи в сельскую местность, является консультационное обеспечение запросов не только работников АПК, но и жителей сельских поселений [6-9].

У сельчан ежедневно возникают различные производственные и жизненно-бытовые вопросы, но в отличие от горожан, где почти в каждой семье имеется доступ в Интернет, в шаговой доступности работают организации, куда можно обратиться с запросами лично или используя средства связи, на селе в большинстве случаев, таких возможностей пока нет. Доступ в Интернет имеется только в крупных поселениях – местных администрациях и школах. Сельские жители уже довольно долго остаются со своими нерешенными проблемами или вынуждены терять много времени, сил и средств, чтобы доехать до районного (областного) центра и там попытаться найти помощь.

Люди в сельской местности нуждаются в помощи по многим вопросам – от написания запроса или обычного письма, консультаций по законодательным и нормативным актам, получения в различных органах справок и материалов до представления их интересов в судебных и административных органах. В тех же поселениях, где есть доступ в Интернет важной задачей консультантов станет обучение клиентов использованию современных технических средств для дистанционного получения необходимых услуг. По мере расширения в сельской местности сети Интернет эта работа консультантов будет расширяться.

Опросы показывают, что деятельность консультационных служб и аграрных образовательных учреждений хорошо воспринимается и широко востребована сельским населением.

Поэтому, учитывая острую потребность в консультационных услугах сельского населения и для обеспечения устойчивого развития сельских территорий, необходимы и целесообразны многофункциональные консультационные пункты во всех сель-

ских поселениях. Вначале такие пункты должны быть в крупных сельских поселениях, а затем и в более мелких.

Принимая во внимание, что органы местного самоуправления испытывают острый недостаток средств для выполнения переданных им полномочий, многофункциональные консультационные пункты сельских поселений могут быть нескольких типов.

В одном случае это сотрудники (консультанты) консультационного подразделения образовательного учреждения дополнительного профессионального образования, вуза или регионального (районного) центра сельскохозяйственного консультирования, в другом – сотрудники органа муниципального управления, в третьем – сельский консультационный пункт, работающий на частичном или полном хозрасчете.

Изучение запросов сельских жителей в образовательные учреждения и консультационные службы свидетельствует, что лучше всего, если консультант будет иметь юридическое или экономическое образование. Это именно те специальности, которыми перенасыщен городской рынок труда, а в сельской местности этих специалистов крайне не хватает, и потребность в них в ближайшие годы будет только возрастать.

В начальный период такие консультации сельскому населению следует оказывать на безвозмездной основе. При этом, органы местного самоуправления могли бы выделять для консультационного пункта помещение и обеспечивать его содержание, а образовательные учреждения и (или) региональные консультационные центры откомандировывать сотрудников-консультантов, обеспечивая их оплату. В последствии, постепенно оказание таких услуг может быть переведено на платную основу.

В заключение, несколько соображений по научно-методическому сопровождению консультационной деятельности в системе агропромышленного комплекса. Учитывая, что в прошлом

году ранее существовавший Федеральный центр сельскохозяйственного консультирования (ФЦСК АПК) в Сергиево-Посаде решением Минсельхоза России присоединен к Российской академии кадрового обеспечения агропромышленного комплекса, указанная академия стала координатором системы сельскохозяйственного консультирования в отрасли.

На базе имущественного комплекса и кадрового потенциала ФЦСК АПК академией сохранен в виде обособленного структурного подразделения.

Силами этого центра, с привлечением других подразделений, академия:

- продолжает мониторинг деятельности системы сельскохозяйственного консультирования;
- поддерживает постоянные связи с региональными организациями сельскохозяйственного консультирования и оказывает, при необходимости, им помощь;
- разрабатывает проект стратегии сопряжения деятельности системы сельскохозяйственного консультирования и дополнительного профессионального образования АПК;
- постоянно актуализирует базы данных нормативных правовых актов по деятельности системы сельскохозяйственного консультирования, центров компетенций и дополнительного профессионального образования.

Методическим обеспечением сельскохозяйственного консультирования, как и дополнительного профессионального образования отрасли, занимались:

- Российская академия кадрового обеспечения АПК (РАКО) – головной центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов органов управления АПК субъектов Российской Федерации,

муниципальных образований, работников консультационных служб, профессорско-преподавательского состава аграрных образовательных учреждений, специалистов экономических, финансовых, юридических и кадровых професий организаций АПК;

- Российская инженерная академия менеджмента и агробизнеса (РИАМА) – головной центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки инженерных кадров;
- Российская академия менеджмента в животноводстве (РАМЖ) – головной центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки зооветеринарных специалистов;
- Санкт-Петербургский институт управления и пищевых технологий (СПИУПТ) – головной центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров пищевой промышленности.

Эти учреждения методически сопровождают системы ДПО АПК и сельскохозяйственного консультирования по направлениям своей специализации.

Опыт координации и совместной работы образовательных учреждений ДПО и консультационных организаций агропромышленного комплекса при определенной адаптации может быть использован и в других отраслях экономики, где есть системы дополнительного профессионального образования и консультационные службы.

Литература

1. *Шайтан Б.И.* О концепции дополнительного профессионального образования персонала организаций сельских территорий российской Федерации: Сборник трудов Международной ассоциации профессионального

дополнительного образования. Вып. 34. – М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, 2018. – С. 70-77.

2. *Шайтан Б.И.* О развитии дополнительного профессионального образования персонала организаций сельских территорий: Материалы международной научно-практической конференции «Точки роста эффективности АПК в условиях нестабильного рынка» (23-25 мая 2018 г.). – Вып. 12. – Казань: Бриг, 2018. – С. 129-139.

3. *Шайтан Б.И., Медведев А.В., Гулейчик А.И.* Особенности дополнительного профессионального образования специалистов агропромышленного комплекса: Сборник трудов МАПДО. Том. 31. – М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, 2017. – С. 206-221.

4. *Шайтан Б.И.* Трансфер результатов научных исследований в сельскохозяйственное производство // АПК: экономика, управление. – 2018. – № 2. – С. 22-28.

5. *Егоров Ю.Н., Шайтан Б.И., Медведев А.В., Можжев Е.Е.* Концепция развития системы дополнительного профессионального образования персонала агропромышленного комплекса Российской Федерации на период до 2020 года. – М.: ООО «Угрешская типография», 2016. – 64 с.

6. *Шайтан Б.И., Медведев А.В.* Самодостаточность региона: кадровое и консультационное обеспечение: Материалы международной научно-практической конференции «Продовольственная самодостаточность региона в условиях импортозамещения: вопросы теории и практики». – Казань: Бриг, 2016. – С. 170-174.

7. *Медведев А.В., Шайтан Б.И.* О дополнительных мерах закрепления молодежи на селе и критериях оценки органов государственного и муниципального управления // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2016. – № 4(29). – С.63-65.

8. *Шайтан Б.И., Медведев А.В.* Кадровый потенциал сельского муниципального района: оценка, направления развития // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2017. – № 3(32). – С. 110-115.

9. *Алексеева С.А., Ломакин О.Е., Шайтан Б.И.* Формирование профессионального портрета специалиста агропромышленного комплекса в условиях модернизации аграрного сектора экономики // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2019. – № 1-3. – С. 23-26.

Шайтан Борис Ильич – советник при ректорате, кандидат экономических наук, профессор,

тел.: 495-756-82-60, e-mail – shaitan-bi@yandex.ru.

Shaitan Boris Ilich-adviser to the rectorate, candidate of economic Sciences, Professor,

phone: 495-756-82-60, e-mail – shaitan-bi@yandex.ru.

И.Б. Кирик

**ВНЕДРЕНИЕ МЕХАНИК ГЕЙМИФИКАЦИИ И КЛИПОВОЙ
КУЛЬТУРЫ С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ К РЕАЛИЗАЦИИ ДПО
INTRODUCTION OF THE MECHANICS OF GAMIFICATION AND
CLIP CULTURE, TAKING INTO ACCOUNT THE REQUIREMENTS
FOR THE IMPLEMENTATION OF ADDITIONAL PROFESSIONAL
EDUCATION**

*(Санкт-Петербургское государственное бюджетное
образовательное учреждение «Радиотехнический колледж»)
(Saint Petersburg state budgetary educational institution Radio
Engineering College)*

В данной статье представлены методы внедрения механик геймификации как способа обучения взрослой аудитории, также проанализированы техники создания и внедрения элементов клиповой культуры для повышения эффективности обучения в сфере дополнительного профессионального образования.

This article presents methods for implementing the mechanics of gamification as a way of teaching an adult audience, and also analyzes techniques for creating and implementing elements of clip culture to improve the effectiveness of training in the field of additional professional education.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: образование, клиповая культура, геймификация, дополнительное образование, образование предпенсионеров

KEYWORDS: education, clip culture, gamification, additional education, pre-retirement education

Изменения в современном мире приводят к неизбежности непрерывного обучения, включающего как повышение квалификации, так и получение новой профессии. Этот процесс намного проще дается людям, которые недавно закончили обучение и имеют устойчивый навык к запоминанию и быстрой обработке нового материала, и затрудняется у тех, кто в течение многих лет

занимается однообразной деятельностью. Особенно остро он воспринимается при кардинальных изменениях в профессии. Таким слушателям необходим индивидуальный подход, учитывающий возрастные особенности.

Рамки данного исследования охватывают работу с аудиторией лиц от 50 лет и выше в рамках Федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография», реализуемую Союзом Worldskills на базе СПб ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж». Поэтому речь пойдет о программе дополнительного профессионального образования возрастной категории от 50 лет по компетенции «Веб-дизайн и разработка». Данный курс рассчитан на определенный профессиональный опыт обучающихся и даже на отсутствие оно.

Механики геймификации в обучении данной категории граждан учитывали возрастные особенности слушателей, соответствующие данным геронтопсихологии [4]. Этой возрастной категории свойственно: снижение сосредоточенности и запоминания, сочетание обучения с работой, повышенный уровень усталости, негативное отношение к изменениям, в том числе, вида деятельности, несмотря на внешнее осознанное стремление к нему. Анкетирование показало, что у многих обучающихся отрицательное отношение к воспоминаниям о школе – страх не справиться с заданием и не оправдать ожидания, показаться глупее остальных. Для этого и применяется геймификация – снять первичное эмоциональное напряжение, сделать обучение наиболее комфортным, привлечь и акцентировать внимание на доступности материала. Сама по себе игровая форма настраивает слушателя на то, что материал будет легким для запоминания и простым, поскольку сложный материал ассоциируется с традиционными занятиями.

Под механиками геймификации мы будем понимать инструменты и механизмы, с помощью которых можно организовать обучение в игровой форме.

Существуют различные способы внедрения механик геймификации. Мы рассмотрим очные варианты обучения, даже выполнение индивидуального самостоятельного задания тоже будет подразумеваться очное.

Геймификация внедряется на очном обучении – когда материал непосредственно преобразуется в форму игры. Как показала практика работы с возрастной аудиторией, в зависимости от темы, обучающимся нравится либо индивидуальная форма геймификации, либо групповая.

Групповая форма хорошо подходит, если есть возможность работать вместе над одним проектом, в частности, созданием, версткой и наполнением содержанием одного сайта. В этом случае очень удобно вносить изменения, сравнивать полученные результаты команд, разработавших сайт, а также дизайны сайта. Для такого задания командам можно предложить не только наборы технических характеристик, но и воссоздать атмосферу реального общения с заказчиком. При этом, строгое соответствие характеристикам технического задания оценивается баллами и параллельно с выполнением различных позиций заносится в специальную таблицу – это некоторым образом позволит отработать модель экзамена.

Игровые элементы общения с «реальным заказчиком» можно добавить для создания модели персонажа в рамках любой 3D-компьютерной игры. Достаточно эффектно и реалистично смотрятся персонажи из игры The Sims4, где герою можно придумать свою историю, черты характера, вкусы и специфические условия для выполнения задания – на этом примере хорошо отрабатывается тема «целевой аудитории» (рис.1).



Рис. 1. Презентация заказчика, его целей, пожеланий и предпочтений, в игровой форме. Персонаж и декорации созданы в игре The Sims4

Так же появляется возможность с помощью механик геймификации смоделировать любую реальную ситуацию, с которой может столкнуться обучающийся, начиная со специфики технического задания и восприятия результата заказчиком и заканчивая изучением восприятия продукта целевой аудиторией.

Индивидуальная игровая форма подходит для восприятия теоретического материала, в большей степени ориентированного на запоминание, например, тегов html. Тогда обучающемуся интереснее квестовые задания, самостоятельный поиск информации и решение возникающих проблем – это повышает его уверенность в том, что при необходимости, он справится с проблемой в одиночку.

В образовательном процессе квест представляет собой организованный вид исследовательской деятельности, для выполнения которой обучающиеся ищут информацию по указанным адресам, в том числе, и об иных объектах, людях, заданиях и пр. [3]. Применительно к изучению программных продуктов в рамках курса «Веб-дизайн и разработка» поиск и анализ информации – например, презентация готового сайта сочетается с возможностью для обучающихся найти используемые для дизайна плагины и темы.

Геймификация в данном контексте служит, преимущественно, отработке практических навыков.

Для изучения теоретического материала в рамках дополнительного профессионального образования могут использоваться элементы клиповой культуры. Последняя подразумевает воспроизведение в коротком ярком фрагменте текста, изображения или видео большого количества информации. Другими словами, это «умение упаковывать мысль в образ» [2]. Существуют различные способы преобразования большого объема информации в сжатые формы, например, конспект-клип отличается от конспекта тем, что воздействует не только на запоминание, но и на эмоции, позволяет на эмпатическом уровне прочувствовать содержание переданной информации, закрепляя её таким образом в памяти. Прежде всего клип в контексте нашего рассмотрения это образ, фрагмент, который может восприниматься сам по себе. Весь процесс обучения невозможно построить за счет одной клиповой культуры, поскольку сущность клипа в том, что он может храниться во внесистемном виде. Однако, с помощью клипов можно донести и помочь запомнить отдельный термин или прием работы (рис. 2).

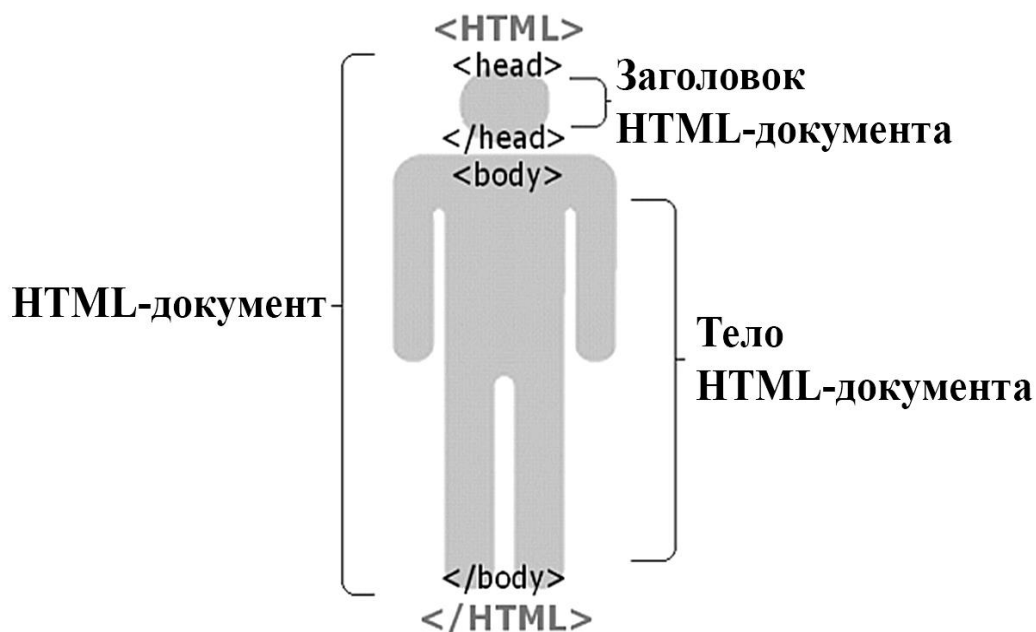


Рис. 2. Пример клипа «Структура HTML документа»

В отдельную категорию можно выделить клипы, направленные не только на получение информации в сжатом виде, но и, даже в большей степени, на получение эмоционального отклика аудитории. Представленный ниже клип (рис. 3) разработан нами, чтобы снять психологическое напряжение аудитории предпенсионного и пенсионного возраста во время занятий, переключить внимание с образовательного материала на внешнюю среду и обратно. Как показала практика, подобные образы в виде переадресации к живой природе вызывают у студентов улыбку, приятные эмоции, помогают сбросить нервное напряжение и способствуют разрядке, не прерывая обучения. Эти образы не только запоминаются, но фиксируются и впоследствии цитируются знакомым, что способствует закреплению материала вне образовательной организации.



tag открывается



tag закрывается

Рис. 3. Пример клипа «Ставьте закрывающие тэги»

Взаимосвязь геймификации и клиповой культуры также хороша для индивидуальных заданий, например, когда они разбиты на части, и каждый слушатель курсов отвечает за свою часть работы. Как уже говорилось, когда необходимо запоминать большое количество материала, как ничто другое, образную память стимулирует именно подключение клипового мышления. Короткий фрагмент текста, оформленный в виде мотиватора или демомотиватора, в виде интернет-мема с узнаваемыми героями, очень хорошо стимулирует память.

Внедрение клипового восприятия в механику геймификации позволяет акцентировать внимание на важных областях конкретной темы, поскольку весь процесс геймификации достаточно целостный. Клипы позволяют останавливать внимание и вычленять важные аспекты, не только не выбиваясь из общего процесса, но и оставляя след в памяти на уровне восприятия.

Вывод: исследования результатов обучения с использованием механик геймификации и элементов клиповой культуры показали, что подобный подход позитивно воспринимается в рамках дополнительного образования, является неожиданным, поэтому стимулирует внимание, запоминание, повышает интерес к обучению и желание дальнейшего сотрудничества с образовательной организацией.

Литература

1. Изображение «Структура HTML документа» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://impuls-web.ru/html-struktura-dokumenta/>, свободный (Дата обращения: 10.04.2020).

2. Клиповое сознание. Фёдор Гиренок [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fedor-girenok.ru/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D0%B8/%D0%BA%D0%BB%D0%B8%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5-%D1%81%D0%BE%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5/> свободный (дата обращения: 10.04.2020).

3. Образовательный квест – Современная интерактивная технология / С.А. Осяк, С.С. Султанбекова, Т.В. Захарова, Е.Н. Яковлева, О.Б. Лобанова, Е.М. Плеханова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://science-education.ru/ru/article/view?id=20247>, свободный (дата обращения: 10.04.2020).

4. Сахарова Т. Геронтопсихология. Учебник с практикумом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.litmir.me/br/?b=602823&p=3>, свободный (дата обращения: 16.04.2020).

Кирик Ирина Борисовна – мастер производственного обучения,
e-mail – kirik@spb-rtk.ru, 8(919)567-40-42

Kirik Irina Borisovna – master of industrial training,
e-mail – kirik@spb-rtk.ru, 8(919)567-40-42

Е.А. Белова, М.А. Ковардакова

**ПРОБЛЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗАХ И ПУТИ ИХ
РЕШЕНИЯ**

**THE PROBLEM OF ADDITIONAL PROFESSIONAL
EDUCATION IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND WAYS
TO SOLVE THEM**

(Ульяновский государственный университет)

(Ulyanovsk state University)

В статье раскрываются специфика дополнительного профессионального образования и основные тенденции его развития в России. Анализируются преимущества и трудности реализации дополнительных профессиональных программ в вузе. Рассматриваются перспективы развития дополнительного профессионального образования в вузе.

The article reveals the specifics of additional professional education and the main trends of its development in Russia. The advantages and difficulties of implementing additional professional programs at the University are analyzed. The article reveals the prospects for the development of additional professional education at the University.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, тенденции развития, дополнительные профессиональные программы, вуз.

KEYWORDS: additional professional education, development trends, additional professional programs, university.

Парадигма нашего времени – «от образования на всю жизнь – к образованию через всю жизнь». В настоящее время важным институтом непрерывного образования становится дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО). Его значение в будущем будет только возрастать, что обусловлено ускорением научно-технического прогресса.

Дополнительное профессиональное образование имеет свои специфические особенности. Например, от базового его отличает более оперативная реакция на изменения на рынке труда. Дополнительные профессиональные программы (далее ДПП) выполняются в значительно более короткие сроки, ориентируются на конкретного заказчика и мобильно реагируют на требования рынка труда. Обучение в системе ДПО предполагает андрагогические технологии, учитывающие специфику взрослой аудитории.

Важной особенностью ДПО в современном образовании является аккредитация ДПП. Профессионально-общественная оценка качества образования становится важным критерием повышения качества ДПО. Своеобразие текущего момента в ДПО связано с уходом государства из сферы управления им. Ответственность за обучение и качество ДПП теперь возложена на образовательные организации.

Поскольку одна из функций ДПО – дополнительное обучение выпускников вуза под потребности конкретных работодателей, ведущей тенденцией на данном этапе стало сращивание дополнительного профессионального образования с высшим.

Одним из трендов ДПО являются массовые открытые онлайн-курсы (МООК). Такое образование обладает неоспоримыми достоинствами: общедоступность, массовость, отсутствие привязки к месту обучения и числу обучаемых в группе, ко времени освоения программы, самостоятельный выбор курсов и т.д.

Отрасль дополнительного профессионального образования, наряду с положительными тенденциями в развитии, испытывает определенные трудности и проблемы.

1. Отсутствие на федеральном и региональном уровнях на протяжении многих лет системного подхода к ДПО. В настоящее время такой подход вырабатывается. Его цель – эта отрасль образования должна приносить максимальную пользу экономике Рос-

сии. Агентство стратегических инициатив в соответствии с п. 16 протокола заседания Правительственной комиссии по импортозамещению от 3 октября 2015 г. № 2 разработало «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста», который стал активно внедряться в наиболее промышленно развитых регионах. Стандарт предусматривает, в числе прочего, соглашения о сотрудничестве образовательных организаций и предприятий в повышении квалификации и профессиональной переподготовке персонала. Предполагается, – пишут В.В. Шеховцов, И.Л. Гоник, что особая роль здесь отводится опорным региональным университетам, а разработка необходимых ДПП будет совместной с предприятиями на основе их потребностей [5].

2. Развитие «номинального образования», когда оно «де-юре» есть, а фактически его нет. Как отмечает Н. М. Подоприхин, директор центра ДПО Воронежского государственного технического университета, курсы повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировка зачастую сводятся только к финансовым отношениям. Оплатил – получил диплом или удостоверение. Образовательная организация значительно экономит на использовании высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава, актуальных лекциях, современных лабораторно-практических комплексов. В итоге – девальвация ДПО [3].

На ДПО продолжают делать недобросовестный бизнес частные фирмы, выигрывающие конкурсы на обучение благодаря демпингованию. Большинство из них не имеет квалифицированных преподавателей, соответствующих требованиям учебных помещений, современного оборудования. Как правило, обучение таких фирм – низкого уровня и не в полном объеме, а иногда занятий нет и вовсе, а слушателю просто выдается необходимый документ по итогам обучения. Подобную практику надо радикально искоренять.

3. Неспособность или нежелание относиться к системе ДПО в вузе как к коммерческому проекту, требующему предварительного вложения денег. Зачастую вузы пассивно ожидают обращения заинтересованных в повышении квалификации и профессиональной переподготовке. Изредка появляется реклама ДПП, соответствующих основным направлениям подготовки специалистов в вузе, рассылаются приглашения по промышленным предприятиям региона. Руководителями вузов перспективность тех или иных направлений ДПО, как правило, оценивается по объему привлеченных финансовых ресурсов и от них же отталкивается в рамках обеспечения соответствующих ДПП необходимыми оборудованием и учебными материалами. В ходу принцип «сначала деньги, затем вложения». Такой подход в корне недопустим. Если ДПО является коммерческим проектом, то и принцип должен быть иным: «сначала вложения, затем прибыль» [3].

4. Некоторые вузы неоправданно оставляют без должного внимания тенденцию ДПО выступать в качестве самостоятельного направления, причем отнюдь не на равных основаниях с высшим образованием. Во многих вузах отсутствуют самостоятельные структуры, отвечающие за ДПО. В тех вузах, в которых руководители обратили внимание на значительное преимущество агрегирования различных направлений развития ДПО, факультеты дополнительного профессионального образования преобразуются в профильные институты или центры.

5. Малая, по сравнению с другими структурными подразделениями вузов, доля штатных преподавателей в подразделениях ДПО, что связано со специфическими особенностями обучающихся. Слушатели уже имеют среднее специальное или высшее образование, опыт работы, а квалификацию повышают для совершенствования своей компетентности или получения новых знаний, что не каждый преподаватель вуза может обеспечить.

Данное обстоятельство «определяет необходимость широкого привлечения к преподавательской деятельности в ДПО квалифицированных специалистов из реального сектора экономики и непроизводственной сферы, работников органов управления, руководителей предприятий и организаций» [2, с.35].

6. Как свидетельствует отечественный и зарубежный опыт, ученая степень и звание преподавателя в системе ДПО не являются определяющими. Не всегда профессор, доктор наук из высшей школы в состоянии проявить уровень компетентности, актуальный для практических областей экономики и производства. Поэтому необходима специальная подготовка преподавателей ДПО и в области экономики, производства, и в сфере образовательных технологий. Преподавателям вузов следует чаще стажироваться на инновационных предприятиях региона и за его пределами.

7. Система ДПО вузов сегодня не всегда адекватно реагирует на запросы экономики и производства по причинам объективного и субъективного характера. К первым относится разрушение связей с реальным сектором экономики, создание не выполняющих своего назначения базовых кафедр на предприятиях, деятельность которых существенно затруднена. Ко вторым – отсутствие интереса у преподавателей вуза к активному и целенаправленному повышению своей квалификации и непосредственному участию в реальном производственном процессе по направлению своей подготовки.

8. А.Ю. Сокуренок, М.Е. Раяк обозначают проблемы ДПО, связанные с сертификацией специалистов, которая зачастую становится единственным фактором, позволяющим им выполнять определенный функционал. В настоящее время в зарубежных странах широко представлена международная сертификация. Ведущие фирмы создали единую международную сеть авторизованных сертификационных и учебных центров, которые отбирают специали-

стов на соответствие тем или иным профессиональным стандартам, а при необходимости, и обучают их. Специфика таких центров: единые сертифицированные курсы, квалификационные требования, экзаменационные вопросы; согласованная система аттестации; единая система регистрации специалистов независимо от того, где они располагаются [4]. Этот процесс набирает обороты и в России благодаря внедрению профессиональных стандартов, организации центров оценки квалификаций.

Образовательная деятельность центров сертификации приведет к обострению конкуренции в сфере ДПО. К преимуществам дополнительного обучения специалистов в таких центрах, по сравнению с вузами, можно отнести: получаемые в них знания и умения, соответствующие отраслевым или международным стандартам; информированность о новейших достижениях в данной профессиональной области; возможность использования передового опыта; формирование необходимых навыков; получение отраслевого или международного сертификата.

Вузы также имеют право создавать центры сертификации, приобретая при этом определенные преимущества: связи с компаниями, сертификация как студентов, так и своих сотрудников, внедрение в образовательный процесс новейших технологий, программных продуктов, повышение конкурентоспособности выпускников, получивших сертификат, на рынке труда.

К преимуществам ДПП в вузе относятся: мощная материальная база, престиж диплома, научные школы и центры, а также квалифицированные преподаватели.

К перспективам развития ДПО в вузе и путям решения обозначенных проблем следует отнести следующие возможности.

1. Выделение системы ДПО как самостоятельной деятельности на правах центра, института, предоставление им максимальной автономии, введение соответствующей должности – дирек-

тор центра (института), проректор по ДПО, что позволит более эффективно выполнять ДПП.

2. Участие в программах ДПО студентов старших курсов вуза. По сравнению со сложившейся системой переподготовки специалистов идеи ДПО в вузе является достаточно новой и имеет свои особенности:

- во-первых, мотивация обучения: дополнительные знания и практические навыки в рамках основной специализации позволят выпускнику сдать экзамен на соответствие профессиональному стандарту и с минимальным временем адаптации (МВА) приступить к работе на предприятии, в фирме, компании; знакомство с требованиями предприятий и организаций, куда трудоустраивается студент по получении ДПО; приобретение дополнительной квалификации, расширяющей возможности трудоустройства; освоение новейших разработок и т.д.;
- во-вторых, содержание обучения: в отличие от основных программ вузов содержание ДПП, как правило, узкопрофильно, ориентировано на конкретный вид профессиональной деятельности, учитывает требования профессиональных стандартов; обладает высокой вариативностью;
- в-третьих, активное использование инновационных образовательных технологий, компьютерной техники, онлайн-обучения.

3. Привлечение к ДПП выпускников, получивших диплом бакалавра. Здесь необходимо соответствие квалификации выпускника вуза (в первую очередь бакалавра) профессиональным стандартам, требованиям рынка труда. Устоялось мнение, что «бакалавра надо доучивать» – это возможно только при продолжении

обучения по ДПП. Целесообразно присвоение дополнительной квалификации.

4. Профессиональная переподготовка специалистов с полученным давно высшим или средним специальным образованием. Это обстоятельство может сделать специалиста невостребованным на рынке труда. Необходимо его переобучить на новый, востребованный вид деятельности. Это особенно важно, как считают О.В. Бондаренко и Н.В. Кудрякова, для инженерных кадров [1].

5. Достаточно актуальны ДПП для занимающих высокие должности специалистов, желающих повысить уровень компетентности. Для них могут быть разработаны аналогичные МВА программы, включающие рассмотрение инженерно-технических и управленческих тем в их взаимосвязи.

6. Подготовка специалистов к успешной сдаче экзамена в центре сертификации квалификаций. Многие центры оценки квалификации получают лицензию на образовательную деятельность. Подтверждение квалификации в них позволит работнику получить преимущества при трудоустройстве, отстаивать свои интересы в трудовом конфликте. Специалист, сдавший профессиональный экзамен, включается в Федеральный реестр, содержащий информацию о квалифицированных кадрах России. Вузы через свою систему ДПО могут активно включиться в данную деятельность.

7. Переподготовка в вузе людей, имеющих невостребованную на рынке труда профессию, для получения конкурентной в новых условиях.

8. В ближайшие годы (до 2025) будут востребованы дополнительные профессиональные программы для граждан в возрасте 50+. Люди предпенсионного возраста в рамках национального проекта «Демография» могут бесплатно получить дополнительное профессиональное образование, а вузы – принять активное участие в данном национальном проекте.

Для совершенствования механизма управления ДПО в вузе также необходимо по-иному работать с потребителями образовательных услуг, сформировать локальную нормативно-правовую базу ДПП; подготовить учебно-методические материалы для ДПО.

Литература

1. *Бондаренко О.В., Кудрякова Н.В.* Развитие системы дополнительного профессионального образования в техническом вузе // *Современные проблемы науки и образования.* – 2018. – № 4. – Режим доступа: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=27735> (дата обращения: 20.04.2020)

2. *Бутковский В.А.* Развитие системы дополнительного профессионального образования в России // *Пищевая промышленность.* – 2014. – № 10. – С.32-35.

3. *Подоприхин Н.М.* Актуальные проблемы и особенности организации системы ДПО в вузе [Электронный ресурс] / Н.М. Подоприхин // *Аккредитация в образовании.* – № 92 от 20.12.2016. – Режим доступа: https://akvobr.ru/journal_akkreditacia_v_obrazovanii_92.htm (дата обращения: 20.04.2020)

4. *Сокурченко А.Ю.* Современные тенденции развития дополнительного профессионального образования и особенности его реализации в вузах [Электронный ресурс] / А.Ю. Сокурченко, М.Е. Раяк // *Экспертный союз.* – 19 мая 2019г. – Режим доступа: <http://unionexpert.su/sovremennye-tendentsii-razvitiya-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-i-osobennosti-ego-realizatsii-v-vuzah/>(дата обращения: 20.04.2020)

5. *Шеховцов В.В., И. Л. Гоник* Проблемы и тенденции развития дополнительного профессионального образования // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки».* – 2017. – Т. 9. – №3. – С. 102-108.

Белова Екатерина Андреевна – ведущий методист Факультета повышения квалификации преподавателей, аспирант,
тел.8(8422) 37-63-17, e-mail: fpkp@ulsu.ru

Ковардакова Маргарита Анатольевна – декан Факультета повышения квалификации преподавателей, кандидат педагогических наук, доцент,
тел.: +7-927-811-21-27, e-mail: kovardakova@mail.ru

Belova Ekaterina Andreyvna – leading Methodist of the Faculty of advanced training of teachers, post-graduate student,
phone: 8(8422) 37-63-17, e-mail: fpkp@ulsu.ru

Kovardakova Margarita Anatolievna – Dean Of the faculty of advanced training of teachers, candidate of pedagogical Sciences, associate Professor,
phone: +7-927-811-21-27, e-mail: kovardakova@mail.ru

*Д.В. Гринченков, Нгуен Фук Хау,
Д.Н. Куций, В.Д. Гринченков, Г.С. Цупко*

**ТРЕХУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММАМИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**THREE-LEVEL MANAGEMENT SYSTEM OF SUPPLEMENTARY
PROFESSIONAL EDUCATION PROGRAMS**

*(Южно-Российский государственный политехнический
университет (НПИ) имени М.И. Платова)*

(Platov South-Russian State Polytechnic University (NPI))

Приводится общая схема управления программами дополнительного профессионального образования на трех уровнях: уровень образовательной организации, уровень образовательной программы и уровень дисциплины, входящей в состав образовательной программы.

The general scheme of management of supplementary professional education programs for three levels is describes. These are the level of educational organization, the level of educational program and the level of discipline included in the educational program.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: управление образовательной программой, мнение респондентов, оценка качества образовательной программы.

KEYWORDS: management of educational program, opinion of respondents, quality of education program

Особое место в современной структуре образования занимает дополнительное профессиональное образование (ДПО) и повышение квалификации, которые сегодня необходимы практически в любой сфере деятельности [1]. Именно эти образовательные программы (ОП), благодаря своему сравнительно короткому сроку обучения и четкой направленности на приобретение вполне конкретных навыков и знаний, могут оперативно корректироваться и иметь актуальное состояние, обеспечивая потребности текущего дня. Успешность ОП ДПО зависит от их соответствия

требованиям и ожиданиям потребителей данных образовательных услуг. Наиболее очевидным способом такого «учета мнения потребителя» может быть анализ информации, распространяющейся в социальных сетях, блогосфере, различного рода сообществах, в том числе профессиональных. Оперативно анализируя текущее состояние «общественного мнения», можно вносить изменения в образовательные программы и актуализировать их, существенно повышая востребованность конкретных образовательных услуг и их соответствие ожиданиям потребителей. Основные подходы к мониторингу мнений описаны в [2, 3]. Рассмотрим принципы организации управления программами ДПО на основе учета мнения различных категорий респондентов. Можно утверждать, что обобщенная схема управления программами ДПО может быть построена по классической схеме формирования систем управления с обратной связью (рис. 1).

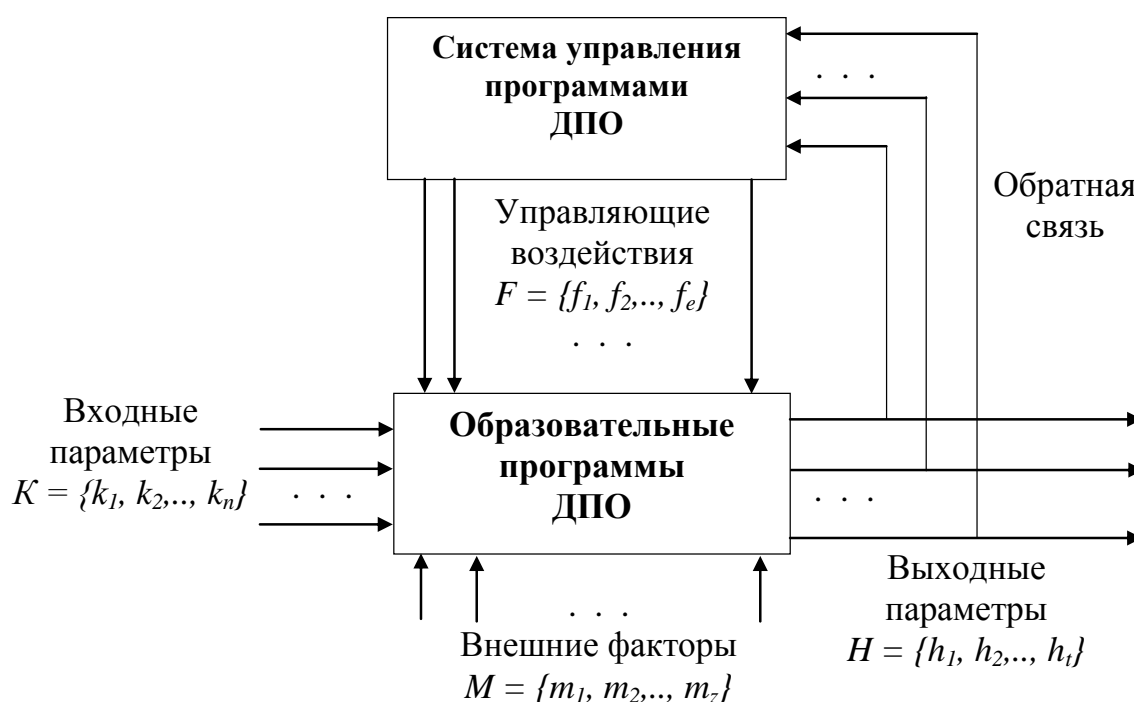


Рис. 1. Общая схема управления программами ДПО с обратной связью

Согласно обозначениям на рисунке 1 определяющими в решении задачи синтеза систем управления являются следующие **множества**:

- $F = \{f_1, f_2, \dots, f_e\}$ – управляющих воздействий, в том числе, такие, которые могут повлиять на программу ДПО со стороны образовательной организации;
- $M = \{m_1, m_2, \dots, m_z\}$ – внешних факторов, под которыми понимается возможное влияние на программу ДПО со стороны рынка образовательных услуг, его потребителей и т.п.;
- $H = \{h_1, h_2, \dots, h_t\}$ – выходных параметров, характеризующих образовательную программу ДПО после ее завершения. К ним, например, можно отнести уровень удовлетворенности различных категорий участников образовательного процесса (работодателей, обучаемых, научно-педагогических работников (НПР)). Оценить их состояние можно на основе отзывов в сети Интернет перечисленных категорий пользователей. Эти отзывы и служат обратной связью. Они поступают в систему управления программами ДПО и после их обработки формируется множество управляющих воздействий $F = \{f_1, f_2, \dots, f_e\}$;
- $K = \{k_1, k_2, \dots, k_n\}$ – входных параметров, которые образуют исходные факторы для выполнения программы ДПО. Ими могут быть состояние материально-технической базы этой программы, уровень компетенции её НПР, набор её программ в образовательной организации, структура программы ДПО и т.п.

Управлять программами ДПО можно на трех уровнях: образовательной организации, образовательной программы и дисциплины, входящей в её состав.

Можно утверждать, что для каждого уровня все множества $F = \{f_1, f_2, \dots, f_e\}$, $M = \{m_1, m_2, \dots, m_z\}$, $H = \{h_1, h_2, \dots, h_t\}$ и $K = \{k_1, k_2, \dots, k_n\}$ будут иметь собственное содержание (элементы, соответствующие каждому уровню).

Рассмотрим более подробно **управление** на каждом из уровней.

Управление на уровне образовательной организации (рис. 2). Здесь основной критерий оценки качества образовательной программы (ОП) ДПО – мнения трех категорий участников образовательного процесса (заинтересованных в качестве программ ДПО). Поэтому под выходными значениями будем понимать их удовлетворенность программой на уровне образовательной организации. С учетом этого множество выходных параметров H_{oo} , будет состоять из следующих элементов

$H_{oo} = \{\text{удовлетворенность обучаемых, прошедших подготовку в образовательной организации, удовлетворенность работодателей уровнем подготовки по программам ДПО в образовательной организации, удовлетворенность НПП условиями их привлечения к реализации программ ДПО в образовательной организации}\}$.

Множество входных параметров K_{oo} образовано параметрами, характеризующими условия выполнения программ ДПО в образовательной организации, от которых зависит достижение требуемых выходных параметров – элементов, образующие множество:

$K_{oo} = \{\text{квалификация НПП обеспечивающих программы ДПО, состояние МТО программ ДПО, состояние административного управления программами ДПО}\}$.

Множество внешних факторов M_{oo} , образуют параметры, описывающие влияние на программы ДПО внешней среды. Элементами множества являются:

$M_{oo} = \{\text{контингент, заинтересованный в обучении по программам ДПО, формальные и неформальные требования к срокам}\}$

обучения по программам ДПО, компетенции, которыми должны владеть обучаемые по завершению подготовки по программам ДПО}

Множество управляющих воздействий F_{00} образуют элементы в качестве которых выступают управляющие воздействия, формируемые образовательной организацией для достижения сформулированных целей ДПО и влияющие на получение необходимых выходных параметров. Этим множеством является

$F_{00} = \{\text{формирование состава НПП, Формирование принципов административного управления, Формирование МТО}\}.$

Обратная связь воплощает воздействие на систему, учитывая состояние элементов множества H_{00} , а также результаты цикла обучения по программам ДПО. В результате формируются новые, скорректированные множества F_{00} , т.е. множество F_{00} является динамическим.

Рассмотренные принципы формирования управления *на уровне образовательной организации* могут иметь следующие особенности.

1. На этом уровне управляющие воздействия не затрагивают конкретные программы ДПО и их содержательную часть, это происходит на других уровнях.

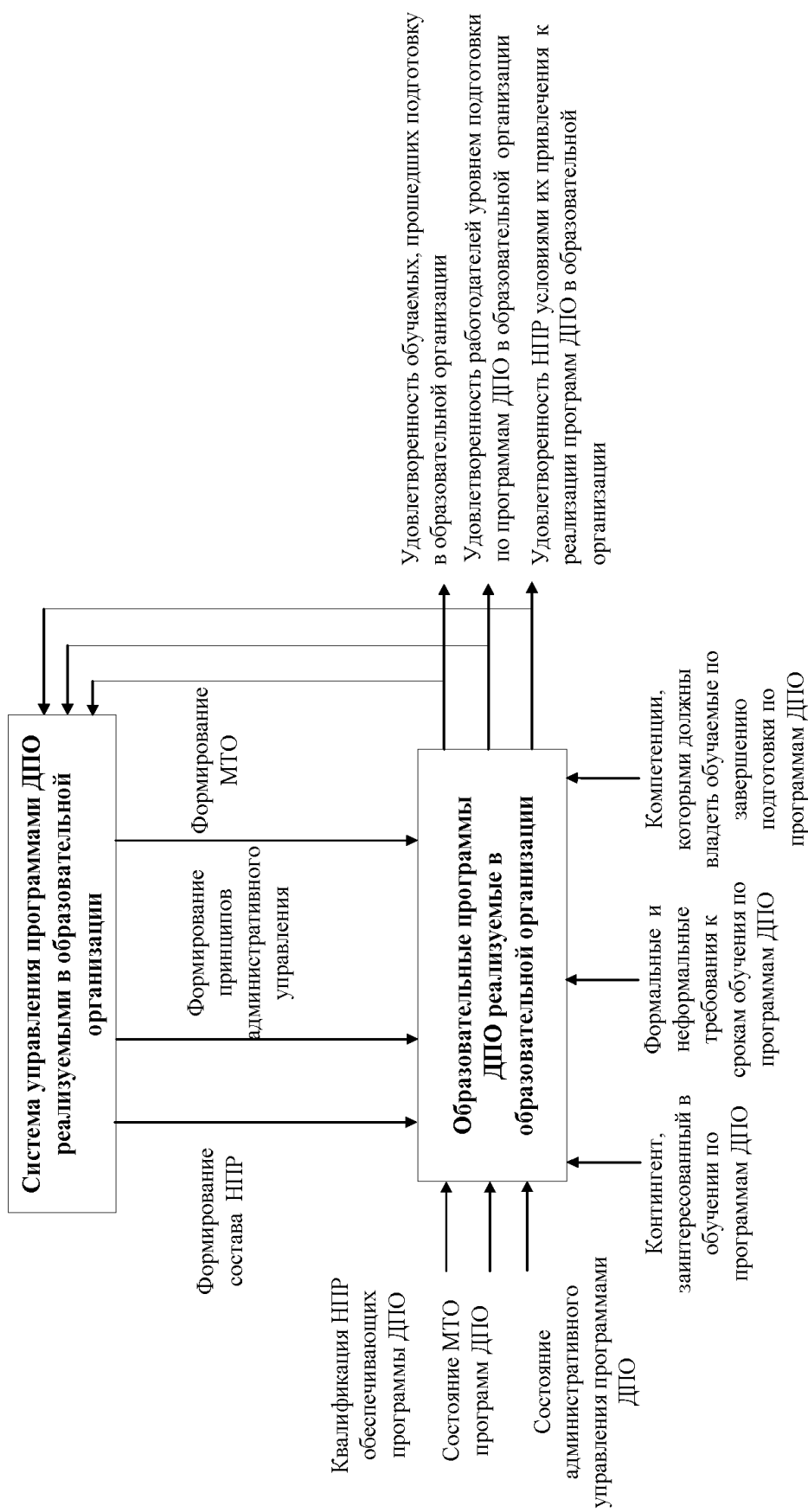


Рис. 2. Схема управления программами ДПО в образовательной организации и на её уровне

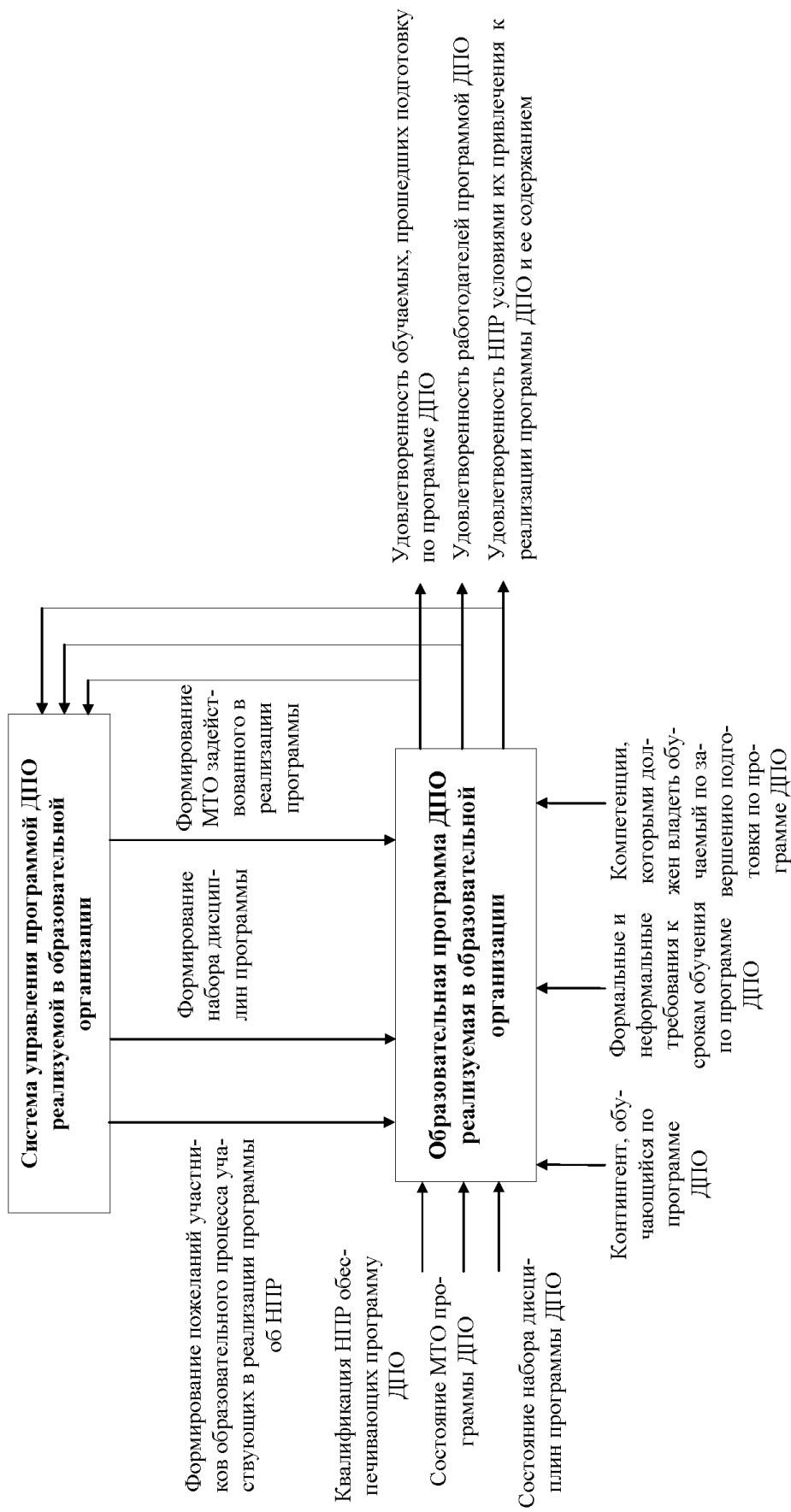


Рис. 3. Схема управления программой ДПО в образовательной организации и на её уровне

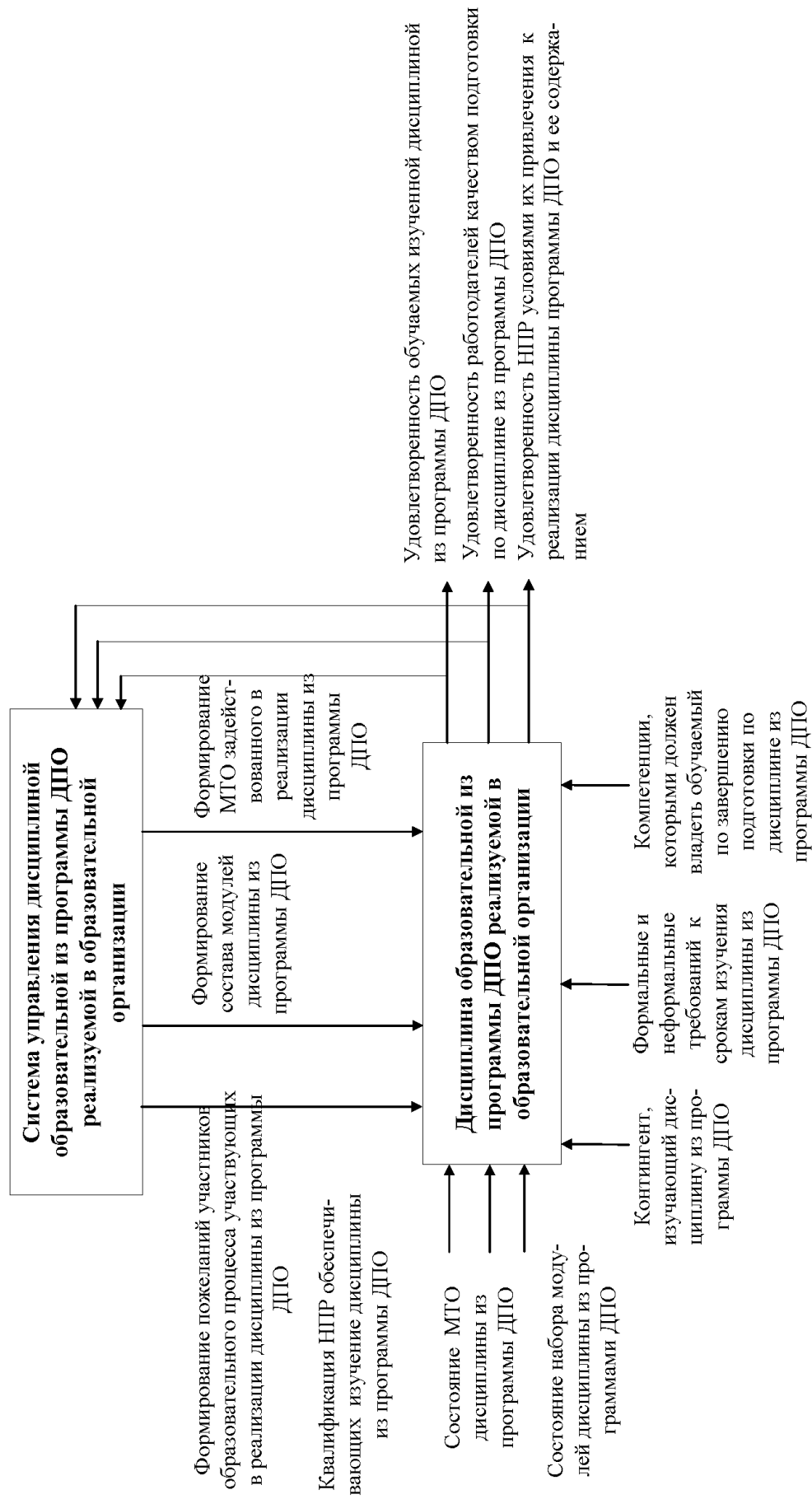


Рис. 4. Схема управления дисциплиной из программы ДПО в образовательной организации на уровне

2. Управляющие воздействия ориентированы на улучшение: принципов административного управления при работе с программами ДПО ускорением документооборота, работы с контингентом (организация процесса зачисления, отчисления, информационная поддержка и т.п.), качественного состава ННР, уровня его квалификации (например, привлечением к преподаванию профильных специалистов с опытом практической деятельности), квалификации ННР и т.п., общего уровня МТО программ ДПО за счет современных рабочих мест обучаемых, соответствующих требованиям технологического состояния программ ДПО, современного программного и аппаратного обеспечения и т.п.

Управление на уровне образовательной программы (рис. 3). Здесь основными критериями оценки качества ОП ДПО служат мнения трех категорий участников образовательного процесса, поэтому под выходными значениями в дальнейшем будем понимать их удовлетворенность каждой конкретной ОП ДПО. Тогда множество выходных параметров $N_{оп}$ образовано следующими элементами

$N_{оп} = \{ \text{удовлетворенность обучаемых, прошедших обучение по программе ДПО, удовлетворенность работодателей программой ДПО, удовлетворенность ННР условиями их привлечения к реализации программы ДПО и ее содержанием} \}.$

Множество входных параметров $K_{оп}$ образуется другими, характеризующими условия выполнения программы ДПО в образовательной организации и влияющими на получение требуемых значений выходных параметров. Опишем это множество:

$K_{оп} = \{ \text{квалификация ННР обеспечивающих программу ДПО, состояние МТО программы ДПО, состояние набора дисциплин программы ДПО} \}.$

Множество внешних факторов $M_{оп}$ образуют параметры, оказывающие влияние на программу ДПО внешней среды. Зададим это множество так:

$M_{оп} = \{ \text{контингент, обучающийся по программе ДПО, формальные и неформальные требования к срокам обучения по программе ДПО, компетенции которыми должен владеть обучаемый по завершению обучения по программе ДПО} \}$

Множество управляющих воздействий $F_{оп}$ образуют параметры управляющего воздействия образовательной организации для достижения поставленных целей с помощью программ ДПО, влияющие на требуемые выходные параметры. Это множество задается равенством:

$F_{оп} = \{ \text{формирование пожеланий участников образовательного процесса участвующих в реализации программы об НПП, формирование набора дисциплин программы, формирование МТО задействованного в реализации программы} \}$.

Обратная связь требует учитывать актуальное состояние элементов, образующих $H_{оп}$ после каждого цикла обучения по программе ДПО. С учетом состава этих элементов формируются новые, откорректированные значения $F_{оп}$.

Обобщая описанный подход к формированию принципов управления на уровне образовательной программы можно сделать следующие выводы:

1. Управляющие воздействия на уровне конкретной программы ДПО, касаются ее структурной части, состава образующих ее дисциплин, но не затрагивают содержания отдельных дисциплин.

2. Корректировать можно по следующим направлениям: улучшая структуру программы актуальным перечнем образующих ее дисциплин, качество преподавания, по мнению участников образовательного процесса о составе НПП и самих НПП о программе; повышая уровень МТО конкретной программы ДПО,

удовлетворяя требования технологического состояния программы ДПО благодаря современному программному и аппаратному обеспечению конкретной программы и т.п.

Управление на уровне дисциплины, включенной в образовательную программу (рис. 4). Основным критерием оценки качества ОП ДПО здесь служат мнения о ней трех категорий участников образовательного процесса, поэтому в качестве выходных величин примем характеризующие удовлетворенность изучением конкретной дисциплины и программой ДПО. При этом множество выходных параметров H_d будет состоять из следующих элементов:

$H_d = \{ \text{удовлетворенность обучаемых изученной дисциплиной из программы ДПО, удовлетворенность работодателей качеством подготовки по дисциплине из программы ДПО, удовлетворенность НПР условиями их привлечения к реализации дисциплины из программы ДПО и ее содержанием} \}.$

Множество входных параметров K_d включает необходимые условия для дисциплины из программы ДПО в образовательной организации, влияющие на требуемые выходные параметры. Они имеют вид:

$K_d = \{ \text{состояние НПР обеспечивающих изучение дисциплины из программы ДПО, состояние МТО дисциплины из программы ДПО, состояние набора модулей дисциплины из программами ДПО} \}.$

Множество внешних факторов M_d образуют параметры, характеризующие влияние на дисциплину программы ДПО внешней среды. Они имеют вид:

$M_d = \{ \text{контингент, изучающий дисциплину из программы ДПО, формальные и неформальные требования к срокам изучения дисциплины из программы ДПО, компетенции, которыми}$

должен владеть обучаемый по завершению подготовки по дисциплине из программы ДПО}

Множество управляющих воздействий F_d образуют переменные, которые могут быть использованы образовательной организацией для достижения своих целей в рамках дисциплины из программы ДПО и способны повлиять на планируемые выходные параметры. Это множество вида:

$F_d = \{$ формирование пожеланий участников образовательного процесса участвующих в реализации дисциплины из программы ДПО, формирование состава модулей дисциплины из программы ДПО, формирование МТО задействованного в реализации дисциплины из программы ДПО $\}$.

Обратная связь учитывает состояние элементов, образующих множество H_d в конце цикла обучения по программе ДПО. В результате управления формируются новые, скорректированные значения множества F_d .

Описание общих принципов управления на уровне одной дисциплины образовательной программы ДПО позволяет сформулировать следующие выводы.

Управляющие воздействия проявляются на уровне модулей конкретной программы ДПО и ориентированы на корректировку содержательной части дисциплины в целях улучшения её с помощью актуального перечня образующих её модулей, а также качества преподавания, учитывая мнения участников образовательного процесса, в том числе, НПР, уровня МТО конкретной дисциплины в программе ДПО, адекватной требованиям технологического состояния и уровня дисциплины, закупке современного программного оборудования.

Для практического применения описанных выше принципов трехуровневого управления ОП ДПО было разработано специализированное программное обеспечение [4,5]. Практическая

апробация на реально реализуемых ОП ДПО показала эффективность данного подхода.

Литература

1. Анализ рынка дополнительного профессионального образования в России в 2014-2018 гг, прогноз на 2019-2023 гг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<https://marketing.rbc.ru/research/27268/> (дата обращения: 11.05.2019).

2. *Гринченков Д.В., Нгуен Фук Хау, Нгуен Тхи Тху* Об одном подходе к использованию интеллектуального мониторинга отзывов пользователей сети интернет для управления образовательной деятельностью // Изв. вузов. – 2019. – № 1. – С. 38-44.

3. *Daniil Gorbushin. Automated Intellectual Analysis of Consumers' Opinions in the Scope of Internet Marketing and Management of the International Activity in Educational Institution / Daniil Gorbushin, Dmitriy Grinchenkov, Anastasia Kolomiets and Nguyen Phuc Hau // Proceeding of the 5th International Conference on Applied Innovation in IT, (ICAИТ). – Koethen, Germany, 16 марта 2017 г. – Volume 5. – С.57-63.*

4. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2018618079. Анализ мнений респондентов о качестве образовательных услуг (ИМИДЖ-ОД) / Д.В. Гринченков (RU), Нгуен Фук Хау (VN), Нгуен Тхи Тху (VN). – Дата регистрации 09.7.2018.

5. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2018618847. Система поддержки принятия решений по организации образовательной деятельности на основе интеллектуального анализа субъективных мнений пользователей сети интернет (СОВЕТЧИК-ОД) / Д.В. Гринченков (RU), Нгуен Фук Хау (VN), Нгуен Тхи Тху (VN). – Дата регистрации 20.7.2018.

Гринченков Дмитрий Валерьевич – декан факультета информационных технологий и управления, заведующий кафедрой «Программное обеспечение вычислительной техники», кандидат технических наук, доцент,
тел. +7(928)106-55-02, e-mail – grindv@yandex.ru

Нгуен Фук Хау – аспирант кафедры «Программное обеспечение вычислительной техники» Университета Шао-До, г. Чи Линь, Вьетнам,
тел. +7(909)400-48-85, e-mail – phuchauptit@gmail.com

Куший Дарья Николаевна – старший преподаватель кафедры «Программное обеспечение вычислительной техники»,
тел. +7(918) 531-64-23, e-mail – dkushchiy@rambler.ru

Гринченков Валерий Дмитриевич – инженер 2 категории Новочеркасского центра новых информационных технологий,

тел. +7(988)588-62-99, e-mail – greench161@yandex.ru

Цупко Георгий Сергеевич – аспирант кафедры «Программное обеспечение вычислительной техники»,

тел. +7(928)198-81-53, e-mail – skaara911@gmail.com

Grinchenkov Dmitry Valerievich – Dean of Information Technology and Control Department, Head of chair «Computer Software», Candidate of Technical Sciences, assistant professor,

phone: +7(928)106-55-02, e-mail – grindv@yandex.ru

Nguyen Phuc Hau – Graduate student of chair «Computer Software», Sao Do University, Chi Linh Town, Vietnam,

phone: +7(909)400-48-85, e-mail – phuchauptit@gmail.com

Kushchiy Daria Nikolaevna – Senior Lecturer of chair «Computer Software»,

phone: +7(918)531-64-23, e-mail – dkushchiy@rambler.ru

Grinchenkov Valery Dmitrievich – Engineer of NovoCNIT,

phone: +7(988)588-62-99, e-mail – greench161@yandex.ru

Tsupko Georgy Sergeevich – Graduate student of chair «Computer Software»,

phone: +7(928)198-81-53, e-mail – Skaara911@gmail.com

Д.Н. Кадеев, И.В. Логинова, Ю.Д. Фролова

**РАЗВИТИЕ ПРОГРАММ ДПО В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ
ТРАНСФОРМАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**DEVELOPMENT OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION
PROGRAMS IN THE CONDITIONS OF DIGITAL
TRANSFORMATION OF ENTERPRISES**

(Ульяновский Государственный Технический Университет)

(Ulyanovsk State Technical University)

В статье приведены основные тенденции развития программ дополнительного профессионального образования в условиях внедрения технологий «Индустрия 4.0», киберфизических систем и цифровой трансформации предприятий.

The article describes the main trends in the development of continuing education programs in the context of introducing Industry 4.0 technologies, cyber-physical systems and digital transformation of enterprises.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: индустрия 4.0, компетенция, цифровая экономика, киберфизические системы, «мягкие» компетенции.

KEYWORDS: industry 4.0, competence, digital economy, cyber-physical systems, soft skills.

В настоящее время мы все являемся свидетелями новой технологической революции, связанной с интенсивным внедрением цифровых технологий как в производстве, так и в сфере услуг, в том числе государственных. Это оказывает серьезное влияние на все сферы деятельности человечества, кардинально меняя экономическую и социально-политическую картину мира.

Цифровая трансформация предприятий, когда физические объекты и процессы объединены в единую информационную экосистему, заметно воздействует на структуру системы разделения труда и рынок востребованных профессий. Появляются но-

вые профессии, какие-то окончательно устаревают, другие наполняются новыми компетенциями и трудовыми функциями.

В эпоху четвертой промышленной революции (Индустрия 4.0) традиционные технологии производства постепенно заменяются киберфизической системой, базирующейся на информационных технологиях, что, в свою очередь, динамично меняет требования к компетенциям работников [1].

Эти изменения требуют быстрого отклика профессионального образования. Однако, традиционное среднее профессиональное образование и высшее образования в силу ряда объективных причин обладают определенной инерцией и не могут оперативно реагировать на вызовы нового технологического уклада. Этим определяется особая роль системы дополнительного профессионального образования (ДПО), которая может достаточно быстро и гибко реагировать на запросы рынка профессиональных квалификаций, обеспечивая широкий набор программ профессиональной переподготовки, а также краткосрочных программ повышения квалификации по всему спектру востребованных на рынке компетенций.

Цифровая трансформация предприятий в рамках промышленной концепции «Индустрия 4.0» – это глобальная, сложная, многоуровневая организационно-техническая задача, основанная на интеграции в единое информационное пространство физических операций и сопутствующих процессов и включающая следующие технологические блоки: PLM (Product Lifecycle Management) – «управление жизненным циклом изделия», Big Data – Большие Данные, SMART Factory – «Умный» завод, Cyber-physical systems – Киберфизические системы, Internet of Things (IoT) – интернет вещей, Interoperability – Интероперабельность (функциональная совместимость) и т.д.

В новых условиях специалисты должны обладать широким спектром компетенций. Среди них особое место занимают ком-

петенции в области системного анализа и системной инженерии. Также для успешности концепции «Индустрия 4.0» специалисты должны обладать совершенно новыми, так называемыми цифровыми компетенциями, т.е. знаниями, умениями и навыками в следующих областях [2]:

- искусственный интеллект, компьютерная архитектура (самостоятельно принимающая решения);
- компьютерное зрение, инженерные системы, способные распознавать и точно идентифицировать предметы и движения;
- распознавание речи человека, системы, которые могут понять произносимые команды.

Все эти компетенции невозможно сформировать только на основе практической деятельности, без теоретического фундамента.

Таким образом, для успешного формирования необходимых «цифровых» компетенций рекомендуется в программы ДПО включить следующие дисциплины [3]:

- Общая теория систем и техническая кибернетика;
- Основы системного анализа и системная инженерия;
- Системы искусственного интеллекта;
- Компьютерное зрение и распознавание образов;
- Структуры и алгоритмы обработки больших данных;
- Моделирование сложных систем управления;
- Интернет вещей и промышленный интернет;
- Менеджмент рисков и менеджмент знаний и др.

Наряду с совершенствованием основных профессиональных компетенций сотрудников (*hard skills*), важнейшее значение приобретает формирование и развитие комплекса надпрофессиональных личностных «мягких» компетенций (*soft skills*) [4]. К наиболее востребованным *soft skills* для «Индустрии 4.0» обычно относят: коммуникабельность, самоорганизованность, умение ра-

ботать в команде, лидерские качества, критическое системное мышление, умение и готовность решать сложные нестандартные задачи, креативность, гибкость, стрессоустойчивость, доброжелательность.

Сложность формирования и развития soft skills отличают несколько факторов:

- результативность формирования soft skills, в значительной мере зависящая от исходных природных личностных качеств обучаемого;
- формирование soft skills – наиболее эффективно в практической деятельности;
- оценка степени сформированности soft skills; её достоверность можно определить только по результатам успешной производственной деятельности на протяжении определенного времени.

В соответствии с этим программы ДПО и повышения квалификации должны содержать инструменты проектно-ориентированного и проблемно-ориентированного обучения. Например, разработанная в Ульяновском государственном техническом университете (УлГТУ) программа повышения квалификации «Внутренний аудит» включает 16 часов участия слушателей в полноценном аудите структурных подразделений и процессах в качестве стажеров. По результатам обучения, наряду с soft skills, оцениваются также аудиторские навыки: порядочность, открытость, дипломатичность, адаптивность, наблюдательность, восприимчивость, упорство, решительность, самостоятельность, принципиальность.

Очевидно, что полноценное формирование soft skills в рамках какой-либо одной программы крайне затруднительно. Этот процесс длительный и непрерывный. Организация при планировании обучения и повышения квалификации своих сотрудников должна

использовать на регулярной основе мониторинг степени сформированности soft skills. И подбирать на рынке предложений те ДПО, которые содержат необходимые модули и инструменты для дальнейшего совершенствования soft skills.

Другим весьма серьезным аспектом цифровой трансформации на современном этапе развития производственных систем и систем корпоративного управления является сложность и почти непредсказуемость промышленных экосистем. Новая производственная среда, работа в условиях интенсивного потока постоянно меняющихся рисков становится угрозой для безопасности и стабильности бизнеса. И это состояние усугубляется с каждым годом.

Часто это явление называют VUCA-миром, где VUCA – это акроним английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность).

С возникновением VUCA-мира возникла необходимость в выработке VUCA-стратегий, которые должны быть быстро переоснащаемыми и адаптивными, что позволит экономическому субъекту эффективно реагировать на фундаментальное изменение внешней среды. При этом важной парадигмой является применение так называемой стратегии Agility, т.е. обеспечение адаптивности и гибкости за счет быстрой качественной обратной связи.

Таким образом, в условиях цифровой трансформации предприятий, наряду с конкретными профессиональными компетенциями, у сотрудников необходимо формировать широкий кругозор, современное мировоззрение, эффективные инженерные практики. В качестве примера приведем фрагмент учебного плана УлГТУ программы профессиональной переподготовки «Управление качеством в киберфизических системах» (табл. 1).

**Фрагмент учебного плана программы профессиональной
переподготовки «Управление качеством в киберфизических системах»**

Раздел	Модули
Основы системного подхода и системного анализа	Методы и процедуры принятия решений
	Классификация и общая характеристика методов экспертных оценок
	Сущность и принципы системного подхода
Системная инженерия	Системный подход и системное мышление
	Жизненный цикл системы
	Практики системной инженерии
	Инженерия требований
Киберфизические системы	Базовые понятия киберфизических систем и интернета вещей
	Модели искусственного интеллекта
	Компьютерное зрение
	Общие положения по созданию роботов
	От проектирования до испытаний роботов
	Облачные технологии
	Веб-технологии
	Мобильные технологии
Управление знаниями	Введение в управление знаниями
	Классификация и источники знаний
	Процессы управления знаниями
	Аудит знаний
	Приобретение новых знаний
	Организационные формы управления знаниями
Управление рисками	Сущность риска и его основные причины
	Основные принципы управления риском
	Количественные оценки риска и методы их определения
	Экспертные процедуры и методы субъективных оценок при измерении риска
	Анализ риска. Общие принципы
	Основные методы снижения экономического риска и их характеристика
Информационные технологии в управлении качеством и защита информации	Основы автоматизации проектной деятельности
	Методологии описания процессов проектной деятельности
	Инструментальные системы для моделирования процессов

Отличительной особенностью программы является формирование системно-ориентированного мышления, овладения практиками системной инженерии на всех этапах жизненного цикла продукции, а также навыки в области управления знаниями и рисками.

Эти компетенции повысят эффективность цифровой трансформации предприятий.

Для контроля степени сформированности компетенций были разработаны специальные индикаторы.

Далее приведены критерии оценки компетенций по некоторым разделам программы (табл. 1).

1. Основы системного подхода и системного анализа:

- знание основ теории систем, их классификации, связи с системным анализом и принятием решений в области обеспечения качества;
- владение терминологическим аппаратом теории систем, базовыми принципами системного мышления;
- практические навыки общесистемных подходов к формулированию и решению задач обеспечения качества;
- умение принимать решения в условиях неопределенности, исходя из принципов оптимизации.

2. Управление знаниями:

- подходы к учету динамики объектов деятельности;
- средства анализа изменяющихся объектов и процессов;
- подходы к определению этапов жизненного цикла продукции или услуги, особенности влияния каждого этапа на итоговый уровень качества;
- основные подходы и инструменты применения проблемно-ориентированного анализа и синтеза для обеспечения качества;

- особенности принятия решений в условиях неопределенности;
- применение методов анализа динамических объектов;
- информация об этапах жизненного цикла изделия, продукции или услуги для эффективного управления качеством;
- опыт анализа процессов изменения в организациях и рынка в целом;
- навыки правильного выбора наиболее эффективных подходов и инструментов при решении задач управления качеством в условиях неопределенности.

3. Управление рисками (знания, умения):

- основные методы и инструменты управления рисками, составления программ и проведения аудитов; сущность выявляемых в процессе анализа несоответствий и нарушений; взаимосвязь рисков и результатов инвестиционной деятельности; принципы и показатели оценки рисков;
- принятие решений в условиях неопределенности, исходя из принципов оптимизации; анализ эффективности системы менеджмента предприятия и выбор метода воздействия на выявленные риски.
- навыки анализа состояния деятельности, составления программы анализа рисков, планирования ресурсов и затрат, необходимых для проведения корректирующих действий.

4. Системная инженерия (знания, умения):

- основные понятия, термины и теоретические основы системной инженерии;
- основные принципы системного подхода и подходов к формированию системного мышления;
- особенности проявления системы на всем протяжении ее жизненного цикла;

- практика системной инженерии;
- особенности инженерии требований.

5. Киберфизические системы (знания, умения):

- основные понятия, термины и теоретические основы системной инженерии;
- основные принципы системного подхода, в том числе, к формированию системного мышления;
- особенности проявления системы на всем протяжении ее жизненного цикла;
- практика системной инженерии;
- особенности инженерии требований.

Эти компетенции могут формироваться либо в рамках программ ДПО, либо в форме внутрифирменного обучения и наставничества. Эта деятельность всегда носит личностный, субъективный характер и требует немало сил и времени. Отметим, что только при мотивации к получению знаний возможно эффективное формирование компетенций. При этом благоприятной средой является положительная атмосфера в трудовом коллективе, справедливая система мотивации персонала к качественному труду, нацеленная на творчество и креативность.

Высокий уровень эмоционального интеллекта у сотрудников делает эффективным обучение, помогает быстро адаптироваться к новым условиям, находить контакт с коллегами. При формировании эмоционального интеллекта необходимо учитывать восприятие и выражение эмоций, их этиологию, контроль, понимание, анализ и управление своими эмоциями и чувствами других людей.

При использовании комплекса мероприятий, повышающих квалификацию персонала в рамках цифровой трансформации предприятий необходимо максимально широко использовать электронное онлайн-обучение и дистанционные технологии до-

ступа к образовательным ресурсам [5]. Это позволит сэкономить средства и повысить качество обучения за счет доступа к самым современным и наиболее эффективным учебным ресурсам и образовательным технологиям.

Новым здесь является то, что в условиях подготовки к цифровой трансформации и преподаватели, и обучаемые вместе формируют новую образовательную среду, где дополнительное профессиональное образование в обязательном порядке содержит компоненту проектной деятельности по управлению знаниями и эмоциональным интеллектом, направленную как на обучающихся, так и на преподавателей. Такие программы должны содержать также все аспекты деятельности предприятия по анализу рисков и выработке эффективных контрмер по их предупреждению и снижению негативного эффекта.

УлГТУ более двадцати лет активно развивает систему непрерывного образования с использованием дистанционных технологий, в том числе, в рамках ДПО. УлГТУ тесно сотрудничает с крупными предприятиями и организациями региона. Например, в работе [6] приведены сведения о совместной деятельности по созданию корпоративной электронной среды обучения на базе Акционерного общества «Научно-производственное предприятие «Завод Искра» радиоэлектронной отрасли. Предприятие начало цифровую трансформацию производства с внедрения современных автоматизированных комплексов с цифровым управлением. Цифровая трансформация сопровождается построением цифровой модели бизнес-процессов, оптимизацией всей производственной деятельности, повышением «цифровой» грамотности персонала.

В рамках оптимизации деятельности был организован модульный онлайн-курс обучения элементам и инструментам бережливого производства. В результате обучающиеся овладели

современными знаниями и навыками использования перспективных подходов к управлению производством предприятий и организаций на основе концепции и инструментов бережливого производства в условиях цифровой трансформации.

Полученный опыт показал привлекательность данной программы дополнительного обучения, которая отмечена гибкостью, динамичностью, ясной логикой подачи материала, возможностью активного взаимодействия для обучающихся.

Конечно же ключевым фактором успеха является вовлечение высшего руководства предприятия в формирование всего комплекса необходимых компетенций. Только реальное лидерство руководства предприятия в повышении квалификации, формировании благоприятной корпоративной культуры, эффективной системы стимулирования и мотивации персонала позволит решить весь комплекс задач, связанных с цифровой трансформацией.

Литература

1. *Кадеев Д.Н., Фролова Ю.Д.* Вопросы формирования компетенций для «Индустрии 4.0»: IV Международная научно-практическая конференция «Электронное обучение в непрерывном образовании». – Ульяновск: УлГТУ, 2018. – 488 с.

2. *Кадеев Д.Н., Фролова Ю.Д.* Обеспечение качества киберфизических систем: Сборник материалов 53-й научно-технической конференции (28 января – 2 февраля 2019 года) «Вузовская наука в современных условиях». Ч.1. – Ульяновск: УлГТУ, 2019. – 229 с.

3. *Кадеев Д.Н., Фролова Ю.Д.* Радиоинженер в эпоху цифровой трансформации: Сборник научных трудов XI Всероссийской научно-практической конференции (с участием стран СНГ) «Современные проблемы проектирования, производства и эксплуатации радиотехнических систем». г. Ульяновск, 10-11 октября 2019 г. – Ульяновск: УлГТУ, 2019. – 269 с.

4. *Кадеев Д.Н., Фролова Ю.Д.* Системные и «мягкие» компетенции специалистов по контролю качества в радиоэлектронике: Межвузовский сборник научных трудов «Радиоэлектронная техника» / Под ред. В.А. Сергеева. – Ульяновск: УлГТУ, 2018. – 213 с.

5. *Логина И.В.* Обеспечение качества корпоративного обучения с использованием дистанционных образовательных технологий: Сборник научных трудов VI Международной научно-практической конференции, посвященная памяти Александра Николаевича Афанасьева «Электронное обучение в непрерывном образовании 2019». 2019. – 333-337 с.

6. *Миронова А.А., Никулин А.Н., Бейсова Р.С., Логина И.В.* Цифровизация обучения бережливое производство на предприятиях на примере АО «НПП «Завод Искра» // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – 2019. – № 36. – 110-118 с.

Кадеев Дамир Нуруллович – декан радиотехнического факультета, заведующий кафедрой «Управление в технических системах», кандидат технических наук, доцент,

тел. 905-349-11-22, e-mail – d.kadeev@gmail.com

Логина Ирина Владимировна – старший преподаватель кафедры «Управление в технических системах»,

тел. 909-359-94-84, e-mail – irusethka@mail.ru

Фролова Юлия Дамировна – ассистент кафедры «Управление в технических системах»,

тел. 905-348-83-84, e-mail – julia-kadeeva@mail.ru

Kadeev Damir Nurulloovich - the dean of the radio engineering faculty, the head of the Department «Management in technical systems», the candidate of technical Sciences, associate Professor,

phone: 905-349-11-22, e-mail – d.kadeev@gmail.com

Loginova Irina Vladimirovna – the senior lecturer of the Department «Management in technical systems»,

phone: 909-359-94-84, e-mail – irusethka@mail.ru

Frolova Julia Damirovna – the assistant of the Department «Management in technical systems»,

phone: 905-348-83-84, e-mail – julia-kadeeva@mail.ru

И.В. Еднерал

**ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ МЕТОДИКИ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**
**RESEARCH TECHNIQUES IN ADDITIONAL PROFESSIONAL
EDUCATION**

*(Российский государственный университет нефти и газа (НИУ)
имени И.М. Губкина)*

(National University of Oil and Gas «Gubkin University»)

Статья посвящена разработке методик проведения занятий в рамках дополнительного образования (повышения квалификации) педагогов ВУЗа в виде совместных исследований, посвященных особенностям современного образовательного процесса: клиповому мышлению студентов и переходу на дистанционное обучение.

The article is devoted to the development of methods for conducting classes in the framework of additional education (advanced training) of university teachers in the form of joint research on the features of the modern educational process: clip thinking of students and the transition to distance learning.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: исследование, клиповое мышление, образовательный процесс, тестирование, обработка теста, цифровые технологии.

KEYWORDS: research, clip thinking, educational process, testing, test processing, digital technology.

Сегодня образовательный процесс, в том числе, дополнительное образование, переживает переходный период. Его ключевыми моментами является неустроенность и формирование нового формата отношений преподаватель – ученик. Формы занятий, которые еще недавно были привычными и обязательными, сначала начали обогащаться элементами цифровых технологий (использование презентаций, выполненных в разных форматах, электронной почты, образовательных порталов), а затем резко, в том

числе, и из-за эпидемической обстановки, потребовалось перейти на полностью дистанционное обучение.

Сегодня большое количество курсов дополнительного образования сосредоточено на адаптации педагогов к цифровым технологиям. Однако, эта проблема является, в сущности, технической, и не снимает, а еще больше обостряет вопрос: «Как сегодня преподавать, чтобы повысить, а не потерять уровень усвоения знаний?» Для этого надо понимать не только как работает очередная программа, но и кому мы преподаем и как должна преобразоваться педагогическая парадигма при переходе к постиндустриальному этапу развития человечества. Переход на цифровые технологии [1] подталкивает смену педагогических технологий, а не определяет ее.

Все педагоги согласны с тем, что студенты сегодня, в среднем, лучше педагогов владеют цифровыми технологиями, используют больше гаджетов, задействуют больше их функций. И это становится заметным при переходе к цифровому формату обучения. Впервые за много лет мы говорим о том, что в чем-то педагог отстает от ученика. Само по себе это не оказывает кардинального влияния на взаимодействие педагога и учащегося, но добавляет еще один кирпичик в здание автономии, которое многие студенты воздвигают для себя сегодня. Насколько быстро адаптируется педагог к цифровой среде, на самом деле не является принципиальным вопросом. Принципиальной (и глобальной) проблемой является выстраивание абсолютно иной концепции отношения преподаватель – учащийся. Отношение опекающий – опекаемый осталось далеко в прошлом. Сегодня пациент отвечает за свое лечение, а студент – за свое образование. Непосредственным выводом отсюда: учить стоит только тех студентов, которые хотят учиться. Этот принцип переворачивает привычные образовательно-экономические схемы. Из сорока пяти человек

группы, которая должна была слушать мои лекции и ходить на семинары к другому педагогу, пришли десять, как только в группе узнали, что оценки будет ставить семинарист, и от присутствия на лекции это не зависит. Прогульщики даже не проверили, интересные лекции или нет. Десять человек – это всего 22%. Остальные по каким-то личным причинам решили, что знания по психологии им не нужны. Они не поступают как положено, как все, а так как им хочется. Сегодня это – типичное поведение. Подобные явления не случайны, их предсказывал Э. Тоффлер еще в 1980 году [2], анализируя переход индустриальной эпохи с ее стандартизацией к эпохе постиндустриальной, тяготеющей к индивидуализму. Он писал о закономерности и всеобщности этих перемен, о соответствующих изменениях общества и самого человека. Вопрос «как надо преподавать этим «новым» ученикам вообще и в условиях полной цифровизации, в частности» остается на повестке дня. Для получения ответа важно понять, чем «новые» отличаются от «старых».

Сегодня педагогам на занятиях по повышению квалификации, в основном, предоставляют материалы, экстрагированные из печатных (в том числе, размещенных в Интернете) работ. Литература, касающаяся особенностей современных учащихся, содержит небольшое ядро информации, повторяемое многократно и не вызывающее сомнений, например, описание «клипового мышления» [3] (высокой скорости восприятия информации и переработки, невозможность «длительного» восприятия и размышлений на одну тему и пр.). Каждая статья содержит дополнительную информацию, часто непроверенную, а иногда и неверную. Чтобы разобраться в характеристиках обеих сторон образовательного процесса и понять, как же они должны взаимодействовать сегодня, кафедра инженерной педагогики начала эксперимент – занятия по повышению квалификации преподавателей университета в

виде исследовательского проекта «Особенности современного образовательного процесса». Схема проекта предполагалась следующая. Ведущий преподаватель составляет программу исследовательской деятельности и занимается ею вместе с группой. Педагоги, в свою очередь, могут привлекать к исследовательской деятельности своих коллег и студентов из своих групп. В этом смысле методика очень эффективна, поскольку поле исследований значительно расширено. На каждом этапе проекта ведущий преподаватель освещает положение дел по данной теме (или поручает это одному из учащихся), обсуждает информацию с группой и помогает освоить необходимые для предстоящих на этом этапе исследований технологии. В данном проекте использовали тестирование и опрос, поэтому учащиеся друг на друге пробова-ли тестирование и вместе обрабатывали полученные результаты для получения необходимого опыта. Затем по плану группа об-суждает предложенные действия и корректирует их при необхо-димости. На первом семинаре обсуждался основной тест, и в него вносились изменения и дополнения, предложенные преподавате-лями. При этом мнение ведущего не является решающим, окончательным считается групповое решение. Удобным механизмом принятия решений в этой ситуации является метод мозгового штурма. Затем начинается исследование, потом обсуждаются ре-зультаты, пишутся статьи, что сегодня в университете является весьма актуальным.

Кроме исследовательской, такая структура поддерживает и педагогическую компоненту. Известная педагогическая пирамида [4] демонстрирует разницу в проценте усвоения информации между лекцией (20%) и собственными практическими действия-ми (50-75%). Практика показала, что активно участвовали в ис-следовательской работе 33% слушателей, а опрос после первого занятия свидетельствует, что все слушателю считали, что такая

форма гораздо интереснее и активно участвовали в подготовке анкеты для опроса преподавателей. На семинаре планировалось исследовать два вопроса. Первый – насколько труд педагога отвечает современной ситуации, с какими проблемами он сталкивается, насколько комфортно и продуктивно его взаимодействие со студентами. Второй – насколько образовательный процесс подходит студентам и как они бы хотели его изменить. Эксперимент не был окончен, поскольку отдел дополнительного профессионального образования прекратил очные занятия в связи с карантином. Однако, исследование оказалось настолько интересным для преподавателей, что они поддержали дальнейшие изыскания, независимо от занятий по повышению квалификации на кафедре инженерной педагогики. Результаты уже на начальном этапе были настолько значимыми, что стало понятно – поле исследований современного образовательного процесса огромно, и для лучшего его понимания недостаточно анализа литературы, не стоит пользоваться результатами последних исследований, а делать их самим. Предлагаемая методика мотивирует педагогов заинтересованно и профессионально относиться к педагогической деятельности, увеличивать творческую компоненту своего труда.

Анкетирование показало (40 педагогов), что использование ими цифровых технологий за последний год значительно возросло, и проблемы совсем не в их неготовности к цифровизации обучения, а совсем в иной плоскости. Во-первых, нагрузки педагога стали совершенно другими. В переходный период они значительно возросли, и изменение условий и характера труда требует принципиально иного их расчета. Большинство педагогов считают получаемое вознаграждение недостаточным. Во-вторых, остается нерешенным вопрос с авторским правом, никаких соглашений об авторстве педагог, отдающий результаты своего творческого интеллектуального труда для имплантирования в цифровую среду не

заклучает. В третьих, у педагога нет уверенности в принципах построения самого образовательного процесса, поэтому они так охотно записываются на курсы повышения квалификации. Они говорят, что не всегда «справляются» с учениками. Ученики же в большинстве своем, недовольны программами и формами обучения (при анкетировании на кафедре инженерной педагогики с помощью студентов анкеты заполнили 172 человека).

Сегодня трудно что-либо понять, оставаясь на прежней позиции, актуальной еще лет двадцать назад. Еще вчера многие семинары в системе дополнительного образования по педагогическим коммуникациям, эффективной работе со студентами базировались на классической дидактике, которая уже не способна ответить на многие вопросы педагога сегодня. Для многих из них (спасибо опубликованным в Интернете материалам) студенты – обладатели «клипового» мышления, с точки зрения устоявшихся педагогических стандартов, неполноценны, поскольку не могут считать в уме, не в состоянии воспринимать информацию долго, думать «длинными периодами» и т.п. Их пытаются «лечить» чтением философских трактатов и классической литературы. Тем не менее, все согласны с тем, что клиповое сознание лучше приспособлено к восприятию и обработке огромных несистематизированных разорванных на отрезки потоках информации. Э. Тоффлер еще в 1980 году писал, что воспринимающие большие объемы отрывочной информации молодые люди умеют как-то ее обрабатывать, составляя новую целостность. Делают они это иначе, чем студенты 40 лет назад. Чтобы их учить, надо понимать, как это происходит, и желательно считать, что они в этом хороши и лучше приспособлены к современному миру, чем «неклиповые» студенты. Именно из-за этой неразберихи, исследовательские методики сегодня особенно важны.

Литература

1. Образовательные технологии и электронное обучение. Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. [Электронный ресурс] – URL: <https://studfile.net/preview/2847433/page:28/>.
2. Тоффлер Элвин. Третья волна// Библиотека Гумер. Культурология. [Электронный ресурс] – URL: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Culture/Toffler/_07.php
3. Фридман Олег. Клиповое мышление. Что это такое? // Познавательный журнал Школа Жизни.ру [Электронный ресурс] – URL: <https://shkolazhizni.ru/psychology/articles/8011/>
4. Пуляевская Александра. Методы обучения и пирамида Дейла. //NIT for You. Новые информационные технологии для тебя. [Электронный ресурс] – URL: <https://nitforyou.com/metodped/>

Еднерал Ирина Викторовна – доцент кафедры инженерной педагогики, кандидат физико-математических наук,
тел.: 916-185-21-25, e-mail – Irina.edneral@yandex.ru

Т.А. Шиндина, А.А. Ворожцова, С.Н. Петин

**СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЛЯ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В
ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»**

**CREATION OF A SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION FOR THE
PROFESSOR-TEACHING COMPOSITION IN "NRU" MPEI"**

*(Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Национальный исследова-
тельский университет "МЭИ")*

(National Research University "Moscow Power Engineering Institute")

*В статье представляется система по реализации повышения ква-
лификации в рамках ДПО руководящих и научных и педагогических
работников в ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ». В статье показывается ди-
намика обучения с 2018-2020 годы, рассмотрены тенденции развития
системы дополнительного образования ППС.*

*The article presents a system for the implementation of advanced train-
ing in the framework of additional education of leading and scientific and
pedagogical specialists in the "NRU" MPEI". The article shows the dynam-
ics of training in the period 2018-2020 considers the development trends of
the system of additional education of teaching staff.*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование в
высшей школе, кадровая политика, информационные технологии в образо-
вании.

KEYWORDS: additional professional education in higher education, staffing
policy, information technology in education.

Подготовка кадров для системы высшего образования в со-
временный период экономики информационного общества связа-
на с появлением новых технологий, цифровизацией образова-
тельной деятельности, пересмотром образовательных программ с
учетом современных технологий.

Сложившаяся ситуация выдвигает новые требования к преподавателям, которым приходится постоянно осваивать новые педагогические подходы и проектировать новые курсы.

Важным элементом кадровой политики являются условия для личностного роста профессорско-преподавательского состава (ППС) в университете. Поэтому повышение квалификации ППС сегодня рассматривается как важная стратегическая задача.

Для её решения в ФГБОУ «НИУ «МЭИ» (далее НИУ «МЭИ») в 2019 году создана система организации дополнительного профессионального образования и повышения профессионального уровня руководящих и научно-педагогических работников. Организацией дополнительного профессионального образования занимается Институт дополнительного и дистанционного образования (далее – ИДДО).

Дополнительное образование для руководящих и научно педагогических работников основано на нормативных документах [1-7].

Для развития персонала и личностного роста руководящих работников и ППС в университете определены направления дополнительного образования для повышения профессионального уровня и образования с периодичностью не реже одного раза в три года.

Руководящие работники получают дополнительное профессиональное образование в соответствии с требованиями к административным обязанностям по каждому направлению:

- в области информационных технологий и электронной информационно-образовательной среды;
- государственного и муниципального управления, менеджмента и (или) управления персоналом;
- образовательного права, законодательства в сфере профессиональной или экономической деятельности в рамках задач подразделения.

Научно-педагогические работники получают дополнительное профессиональное образование в соответствии с требованиями к тематическим знаниям по каждому из направлений:

- в области информационных технологий и электронной информационно-образовательной среды;
- по педагогическим технологиям или образовательному праву;
- по направленности (профилю) преподаваемого учебного курса (дисциплины).

На основании этих целей, задач и требований была сформирована система обучения по 35 образовательным программам в 4-х направлениях, перечень которых на 2020 год представлен ниже.

Образовательные программы по направлению «Повышение квалификации/переподготовка по профилю преподаваемой дисциплины» имеют следующий состав:

- Техносферная безопасность (36 ч).
- Деловые коммуникации и академическое письмо (72 ч).
- PR, организация информационной работы в электронных СМИ (36 ч).
- Математическая статистика(72 ч).
- Современные технологии производства тепловой и электрической энергии (108 ч).
- Основы кибербезопасности(36 ч).
- Лабораторные работы по курсу «Общей физики» с удаленным доступом через Интернет (18 ч).
- Современные интернет-технологии для образования и науки (72 ч).
- Автоматизация проектирования электрических частей электростанций и подстанций (36 ч).

- Новые информационно-измерительные системы и технологии в лабораторном, промышленном теплофизическом эксперименте (144 ч).
- Управление проектами (144 ч).
- Применение программы Matlab(72 ч).
- Геометрическое моделирование (18 ч).
- Техника освещения (36 ч).
- Гидроэнергетические установки (72 ч).
- Энергоустановки на основе возобновляемых источников энергии (72 ч).
- Актуальные вопросы синтеза регуляторов в электроприводах и методические аспекты их преподавания (24 ч).
- Специальная оценка условий труда (72 ч).

Образовательные программы по направлению «Повышение квалификации / переподготовка по педагогике высшей школы» представлены так:

- Практическая психология (72 ч).
- Технологии образования и методического обеспечения в современной высшей школе (144 ч).
- Педагогические технологии подготовки кадров высшей квалификации (108 ч).
- Разработка и обновление программ высшего образования (36 ч).
- Разработка программ дополнительного образования с учетом профессиональных стандартов (36 ч).
- Образовательное право (36 ч).
- Подготовка электронных учебных изданий (36 ч).
- Информатизация инженерного образования (72 ч).
- Основы академических коммуникаций (72 ч).

Образовательные программы по направлению «Повышение квалификации по ЭИОС» таковы:

- Автоматизация учебного процесса по дополнительным и дистанционным программам в ЭИОС «Прометей» (54 ч).
- Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов в учебной, научной и социальной деятельности (ЭИОС «БАРС») (36 ч).
- Автоматизация образовательного процесса на базе ЭИОС «Электронный МЭИ» (54 ч).
- Разработка электронных образовательных ресурсов – развитие качественного наполнения ЭИОС (144 ч).

Образовательные программы по направлению «Повышение квалификации для руководящих работников» представлены следующим образом:

- Управление университетом – профориентационная работа в высшем образовании (72 ч).
- Научное руководство аспирантами (144 час.).
- Управление университетом – передовой опыт в научной, инновационной и учебно-методической деятельности в сфере высшего образования (72 час.).
- Управление университетом – порядок подготовки и прохождения государственной аккредитации (36 час.).

При освоении профессиональной программы повышения квалификации выдаются удостоверения установленного образца, а по программе профессиональной переподготовки – диплом с указанием вида профессиональной деятельности или новой квалификации.

Порядок организации дополнительного профессионального образования следующий:

- руководители структурных подразделений ежегодно состав-

ляют план дополнительного профессионального образования работников своего подразделения не позднее 1 декабря текущего календарного года;

- работники самостоятельно определяют сроки и место получения дополнительного профессионального образования;
- руководители структурных подразделений направляют работников на обучение в соответствии с годовым объемом квот на обучение;
- ИДДО формирует и предлагает работникам перечень дополнительных профессиональных программ;
- структурные подразделения НИУ «МЭИ» могут воспользоваться имеющимися программами обучения работников или разработать свою;
- ИДДО готовит проект приказа о направлении работников на обучение на основании планов или служебных записок руководителей структурных подразделений;
- работники могут обучаться по дополнительным профессиональным программам по собственной инициативе, подав заявление в ИДДО, по которому (при наличии свободных мест) работник направляется на обучение;
- работники вправе пройти аттестацию в центрах оценки квалификаций и предъявить документ о её итогах; документы по оценке квалификации дополняют, но не заменяют дополнительного профессионального образования;
- ИДДО вносит в систему электронного учета документов НИУ «МЭИ» реквизиты документов о дополнительном профессиональном образовании. Получившие дополнительное профессиональное образование вне НИУ «МЭИ» обязаны предъявить документы об этом в ИДДО для внесения в систему.
- ИДДО ежегодно проверяет информацию о действующих до-

кументах работников. Результаты мониторинга направляются руководителям структурных подразделений до 1 ноября текущего года.

Фактические данные о количестве сотрудников НИУ «МЭИ», обучаемых по образовательным программам ДПО как непосредственно в НИУ «МЭИ», так и во внешних образовательных программах в 2018 и 2019 годах представлены на гистограммах рис. 1.

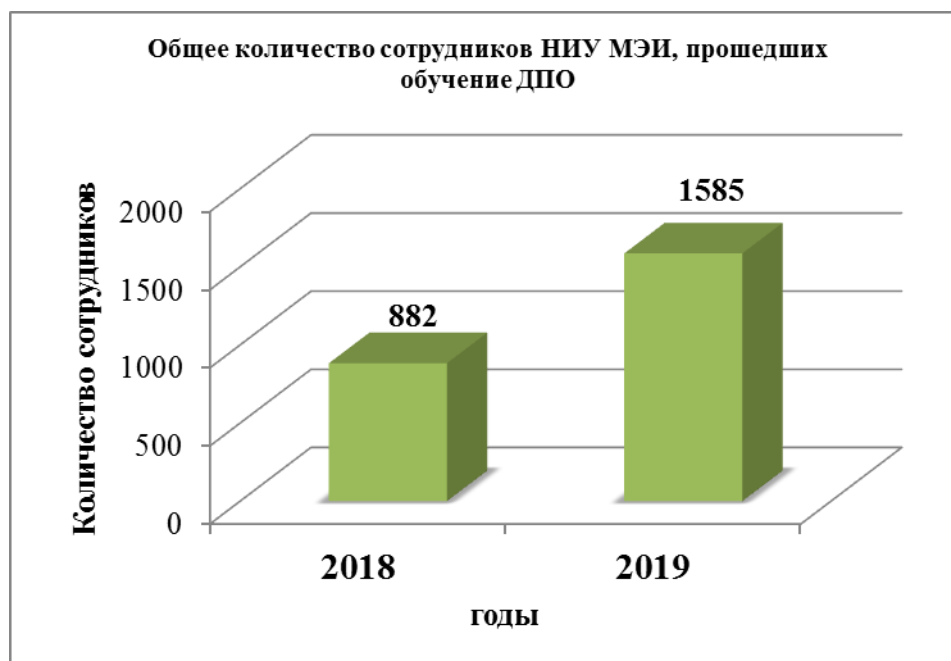


Рис. 1. Общее количество сотрудников НИУ «МЭИ», прошедших обучение ДПО

Из рисунка видно, что количество обученных сотрудников возросло с 882 до 1585 человек, т.е. на 79,7%.

Фактические данные о количестве сотрудников НИУ «МЭИ», обучаемых по образовательным программам ИДДО в 2018-2019 годах и планируемые данные на 2020 год, представлены на гистограммах рис. 2.

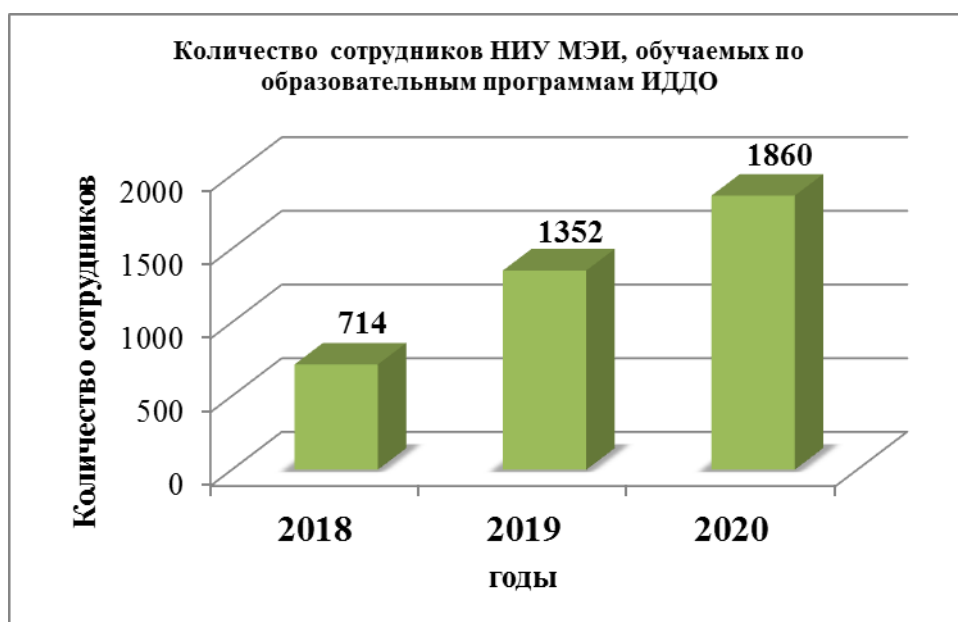


Рис. 2. Количество сотрудников НИУ «МЭИ», обучаемых по образовательным программам ИДДО

Из рисунков 1 и 2 по 2018 и 2019 году следует, что при создании системы организации дополнительного профессионального образования в 2019 году доля обученных сотрудников собственными силами в 2018 году составляла 81%, а в 2019 – 85,3%.

В НИУ «МЭИ» в 2018 году обучалось 714 человек. Однако, благодаря дополнительному профессиональному образованию и повышению профессионального уровня руководящих и научно-педагогических работников в НИУ «МЭИ» количество обучаемых сотрудников в первый год работы (2019 г.) увеличилось на 89,% и составило 1352 человека, а по второму году (план 2020 г.) может достичь 160,5% к базовому 2018 году. Обучение имеет 35 образовательных программ. Число обучаемых может расти за счет сотрудников других высших учебных заведений, а также разнообразия образовательных программ по запросам слушателей.

Заключение

1. Для развития персонала и личностного роста руководящих работников и ППС в НИУ «МЭИ» организовано дополнительное

профессиональное образование, и теперь сотрудники могут повышать свой профессиональный уровень и совершенствоваться в соответствии с занимаемой должностью.

2. Основными задачами дополнительного образования для руководящих сотрудников и ППС являются:

- обновление теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями к уровню подготовки;
- развитие управленческого потенциала;
- удовлетворение запросов в получении новейших профессиональных знаний;
- приобретение опыта в области государственного и муниципального управления в соответствии с современными тенденциями развития образования;
- повышение качества управления проектами в научно-образовательной деятельности;
- методическое обеспечение реализации творческого потенциала;
- повышение качества образования в НИУ «МЭИ».

3. Дополнительное образование сотрудников позволило значительно увеличить общее количество обучающихся, а также долю сотрудников в нем.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».
3. Постановление Правительства РФ №966 от 28.10.2013 «О лицензировании образовательной деятельности».
4. Постановление Правительства РФ №1039 от 18.11.2013 «О государственной аккредитации образовательной деятельности».
5. Федеральные государственные образовательные стандарты.

6. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №608н от 08.09.2015.

7. Приказ Министерства образования и науки РФ №499 от 01.06.2013 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Шиндина Татьяна Александровна – директор института дистанционного и дополнительного образования, доктор экономических наук, доцент,

тел.: 495-362-75-93, e-mail – ShindinaTA@mpei.ru

Ворожцова Александра Алексеевна – специалист по учебно-методической работе института дистанционного и дополнительного образования,

тел.: 495-362-75-92, e-mail – VorozhtsovaAA@mpei.ru

Петин Сергей Николаевич – начальник отдела дополнительного профессионального образования института дистанционного и дополнительного образования, кандидат технических наук,

тел.: 495-362-75-93, e-mail – PetinSN@mpei.ru

Tatyana Aleksandrovna Shindina- Director of the Institute of distance and additional education , doctor of Economics, associate Professor,

phone: 495-362-75-93, e-mail – ShindinaTA@mpei.ru

Vorozhtsova Alexandra Alekseevna - specialist in educational and methodological work Of the Institute of distance and additional education,

phone: 495-362-75-92, e-mail – VorozhtsovaAA@mpei.ru

Petin Sergey Nikolaevich-head of the Department of additional professional education of the Institute of distance and additional education, candidate of technical Sciences,

phone: 495-362-75-93, e-mail – PetinSN@mpei.ru

А.С. Зарецкая, В.А. Орлов

**ПОСТРОЕНИЕ ГИБКОЙ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ НА
ОСНОВЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ**

**CONSTRUCTION OF A FLEXIBLE SYSTEM OF ADDITIONAL
VOCATIONAL EDUCATION FOR ADULTS BASED ON
THE OF INDIVIDUAL EDUCATIONAL
TRAJECTORY**

*(Новгородский государственный университет имени
Ярослава Мудрого)*

(Yaroslav-the-Wise Novgorod State University)

Рынок дополнительного профессионального образования для взрослых сегодня перенасыщен различными предложениями и характеризуется высоким уровнем конкуренции. Поэтому возникает необходимость выстраивания индивидуальной образовательной траектории для каждого слушателя.

The market of continuing vocational education for adults is now oversaturated with various offers and is characterized by a high level of competition. Therefore, there is a need to build an individual educational trajectory for each student.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, индивидуальная траектория, модульная система.

KEYWORDS: additional professional education, individual trajectory, modular system.

Система дополнительного образования для взрослых является важным элементом профессионального образования. С переходом к постиндустриальному обществу, которое отмечено стремительными изменениями в технологиях, квалифицированному специалисту требуется «держать руку на пульсе» и постоянно по-

вышать свою квалификацию, приобретая новые теоретические знания и практические навыки в области своей специализации.

Современные тенденции на рынке дополнительного профессионального образования для взрослых свидетельствуют о том, что все больше слушателей нацелены именно на результат (на истинное повышение своих компетенций), нежели на формальное получение соответствующих документов. Это обусловлено высокими требованиями работодателей. В актуальных реалиях рыночной экономики организации готовы оплачивать курсы повышения квалификации и переподготовки своих сотрудников, дающие только те компетенции, которых не хватает данному специалисту.

На региональном уровне отмечен высокий уровень конкуренции за слушателей на рынке ДПО. Обучение предлагается в различных форматах и формах. Чтобы оставаться востребованным, учебному заведению надо неукоснительно следовать всем тенденциям и требованиям рынка, идти «на опережение», предлагать новации в системе ДПО, не доступные конкурентам [4, 5].

Это в полной мере относится и к высшим учебным заведениям, курирующим определенный сегмент на региональном рынке ДПО. Так, в частности, по оценкам экспертов, на долю Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого (НовГУ) приходится около 75% всего ДПО области. В 2019 году на базе НовГУ обучались в рамках ДПО 3 465 человек, что на 9% больше, чем в 2018 году. При этом, в структуре контингента стабильна доля административно-управленческого персонала – 13-14%.

Среди почти 150 программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, предлагаемых НовГУ, в большей степени пользовались спросом первые – около 83% слушателей остановили свой выбор именно на них. При этом, краткосрочные курсы (до 72 часов) менее востребованы – их доля в общей структуре КПК чуть более 10%. Программы профессиональной

переподготовки ДПО выбрали 180 слушателей Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого.

Самыми востребованными в 2019 году среди слушателей были следующие программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки:

- «Управление и экономика фармации»;
- «Фармация»;
- «CDO (ChiefDataOfficer) – управление, основанное на данных»;
- «Специалист в сфере закупок»;
- «Основные изменения в законодательстве о бухгалтерском учете и отчетности в 2019 году. Новые федеральные стандарты бюджетного учета»;
- «Организация деятельности в сфере оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров».

По этим программам обучалось около 30% взрослых.

Все больше КПК и ППП НовГУ переводятся в дистанционный формат. Если в 2018 году только 15% программ могли преподаваться дистанционно, то в 2019 году их стало около 30%. Данная тенденция обусловлена повышенным спросом на этот формат обучения. Так, сотрудник может совмещать обучение с профессиональной деятельностью без отрыва от работы, учиться в удобное для него время, и ему не нужно куда выезжать [3, 6].

В связи с развитием дистанционных технологий обучения более актуальным становится индивидуальный подход к потребностям и запросам слушателей [1].

НовГУ разработал для обучающихся по ДПО инновационный подход к построению индивидуальной образовательной траектории. Каждый курс КПК И ППП имеет модульную систему. Еди-

ническим модулем в ней будет программа повышения квалификации в 18 часов (рис 1).



Рис. 1. Модульная система курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки

Именно такая система способна в полной мере удовлетворить запрос потребителей на обучение конкретным компетенциям в рамках индивидуальной образовательной траектории.

НовГУ в 2019 году перешел на новую модель обучения, развивающую у студентов гибкие компетенции [2]. В будущем планируется внедрить такие модули и в систему дополнительного образования.

Литература

1. Гогленков А.М. Профессиональная мобильность в контексте концепции непрерывного образования: опыт стран Скандинавии // Ученые записки РГГМУ. – 2013. – № 32. – С. 185-193.

2. Зарецкая А.С., Иванова О.П., Козырев М.М. Исследование конкурентоспособности вуза и факторов ее повышения // Вестник РГГУ. Серия Экономика. Управление. Право. – 2019. – № 4. – С. 21-35. DOI: 10.28995/2073-6304-2019-4-21-35

3. Никитина М.С. Модель смешанного обучения в системе высшего образования. – М.: РАО, 2012.

4. Чистякова С.Н., Геворкян Е.Н., Подуфалов Н.Д. Профессиональное и высшее образование: вызовы и перспективы развития: Монография. – М.: Изд-во «Экон-Информ», 2018. – 275 с.

5. *Разумова Т.О., Алиева П.Р., Мирзабалаева Ф.И.* Дополнительное профессиональное образование в рыночной экономике // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). Modern Research of Social Problems. – 2015. – № 5 (49). – С. 673-685. DOI: 10.12731/2218-7405-2015-5-55.

6. *Шафиров В.Г.* Дистанционное обучение в агропромышленном комплексе как профилактика внутренней трудовой миграции // Маркетинг и логистика. – 2019. – № 1(21). – С. 106–117

Зарецкая Анастасия Сергеевна – начальник отдела практик и содействия трудоустройству Центра дополнительного образования и развития карьеры, кандидат экономических наук,
e-mail – Anastasiya.Zaretskaya@novsu.ru.

Орлов Вячеслав Анатольевич – директор Центра дополнительного образования и развития карьеры, кандидат экономических наук, доцент,
e-mail – Vyacheslav.Orlov@novsu.ru.

Zaretskaya Anastasia Sergeevna – Head of the Department of Practices and Employment Promotion of the Center for Continuing Education and Career Development, Ph.D. in Economics, e-mail – Anastasiya.Zaretskaya@novsu.ru.

Orlov Vyacheslav Anatolyevich – Director of the Center for Continuing Education and Career Development, PhD in Economics, Associate Professor,
e-mail – Vyacheslav.Orlov@novsu.ru.

Д.М. Логинов

**ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАЗЛИЧНЫМИ
КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ**

**THE DEMAND FOR COMPLEMENTARY VOCATIONAL
EDUCATION BY EMPLOYEES OF VARIOUS CATEGORIES**

*(Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации)*

*(The Russian Presidential Academy of National and Public
Administration)*

На основании данных, полученных в 2019 году в ходе репрезентативного опроса работников, выявлена востребованность дополнительного профессионального образования (ДПО), а также показана дифференциация мотивов обращения к системе ДПО.

Basing on the data recieved in 2019 as the result of the representative survey among employees it has been revealed that there is demand for complementary vocational education and differentiation of motives for appealing to the system of complementary education is shown.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, образовательные стратегии, рынок труда

KEYWORDS: complementary vocational education, life-long education, educational strategies, labour market

Образовательный ресурс традиционно рассматривается в контексте теории человеческого капитала, в рамках которой уровень и качество полученного образования может выступать ресурсом достижения сравнительно высоких материальных, статусных и карьерных позиций [1, 2].

Тенденции развития дополнительного профессионального образования рассматриваются в рамках как зарубежных, так и отечественных исследований. Говоря о тенденциях в развитии си-

стем ДПО, специалисты из Ассоциации профессионального развития (США) упоминают несколько трендов, связанных с технологическим прогрессом, к которым относятся персонификация контента, анализ образовательных и рабочих практик, влияющих на эффективность сотрудника и игрофикация образовательного процесса [3]. В рамках другого исследования классифицированы модели систем ДПО по воздействию на корпоративную образовательную среду последних десятилетий [4]. В российской исследовательской практике сфера ДПО анализируется по статистическим [5, 6], социологическим данным, показателям участия работающих в дополнительном профессиональном образовании [7], роли ДПО в структуре образовательного потенциала [8], адекватности образовательной подготовки сотрудников требованиям рынка труда [9, 10].

В данной статье рассматривается востребованность дополнительного профессионального образования различными категориями работников, исходя из их представлений о его необходимости для карьерного продвижения, практики и результативности взаимодействия с системой ДПО. Эмпирическая база работы – специальное репрезентативное социологическое исследование, проведенное Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС в 2019 году. Респондентами стали работающие, имеющие профессиональное образование, проживающие в городских поселениях трёх регионов с различным социально-экономическим развитием (Калужская, Свердловская, Смоленская области). Критерии репрезентации выборочной совокупности – сферы занятости, а также возрастные, гендерные и образовательные группы; объём выборки – 1300 респондентов.

Статья подготовлена в рамках научно-исследовательской работы по государственному заданию РАНХиГС.

Уровень и качество образования традиционно рассматриваются как ресурс карьерного продвижения. На более высокую карьерную позицию можно рассчитывать, окончив учебное заведение, которое оценивается на региональном рынке труда сравнительно высоко и получив второе профессиональное образование. Рассмотрим, в какой степени карьерные продвижения увязываются в представлениях респондентов с получением ДПО, что определяет потенциальную востребованность подобной образовательной подготовки? С тем, что дополнительное профессиональное образование является необходимым для достижения сравнительно высоких карьерных позиций, согласны около половины опрошенных, остальные с этим не согласны или сомневаются (рис. 1).

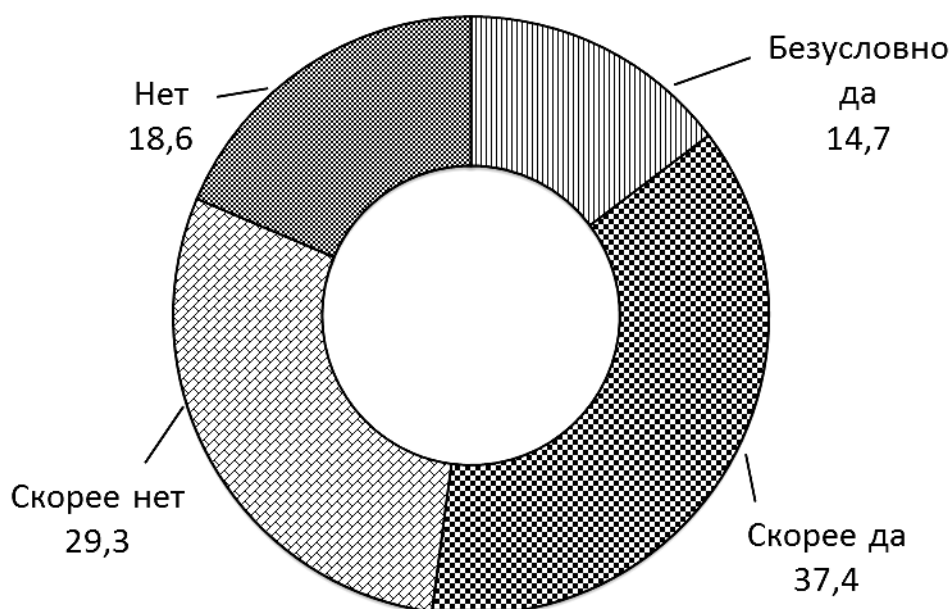


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «Возможно ли в вашей сфере деятельности продвижение по карьерной лестнице без получения ДПО?», %

Сторонники получения ДПО как ресурса карьерных продвижений, в первую очередь, это (табл. 1):

- Большая часть рабочих и больше половины служащих.

- Работники старших возрастов (однако с переходом в младшие возрастные группы число сторонников этого мнения сокращается, доходя до минимума в группе младше 30 лет).
- Сотрудники со значительным трудовым стажем (и чем он выше, тем скорее формируются положительное отношение к роли ДПО).
- Обладатели образовательного потенциала не высшего уровня.

Таблица 1

**Распределение ответов на вопрос:
«Возможно ли в вашей сфере деятельности продвижение по карьерной
лестнице без ДПО?», % по строке**

Группы работающих	Варианты ответа			
	Безусловно да	Скорее да	Скорее нет	Нет
Должностной статус				
Рабочий	7,5	30,6	34,8	27,1
Служащий	11,1	34,5	33,7	20,7
Специалист	17,4	41,5	26,8	14,3
Руководитель / управленец	21,1	34,6	23,2	21,1
Возрастная группа				
Младше 30 лет	22,3	43,0	24,9	9,8
30 – 39 лет	13,4	39,8	30,2	16,6
40 – 49 лет	11,8	34,0	32,7	21,5
50 лет и старше	10,6	30,2	29,8	29,4
Трудовой стаж				
До 5 лет	22,8	40,1	25,0	12,1
6 – 10 лет	19,0	44,9	22,8	13,3
11 – 15 лет	12,7	38,0	33,3	16,0
16 – 20 лет	9,8	35,1	33,8	21,3
21 – 30 лет	13,6	34,3	27,2	24,9
Более 30 лет	8,0	29,5	36,9	25,6
Уровень образовательного потенциала				
Низкий	9,0	34,8	32,8	23,4
Неразвитый	14,2	38,0	30,8	17,0
Развитый	11,6	38,0	30,8	19,6
Высокий	30,3	38,4	17,7	13,6
В целом	14,7	37,4	29,3	18,6

Имело смысл узнать, какое дополнительное образование респонденты рассматривают в качестве условия повышения зарплаты и должности – по полученной базовой специальности или по другой? Обязательность ДПО по своей специальности признают всего 11% работников, за некоторую необходимость его ратует почти две трети опрошенных, а отсутствие всякой необходимости констатируют 27% респондентов (рис. 2).

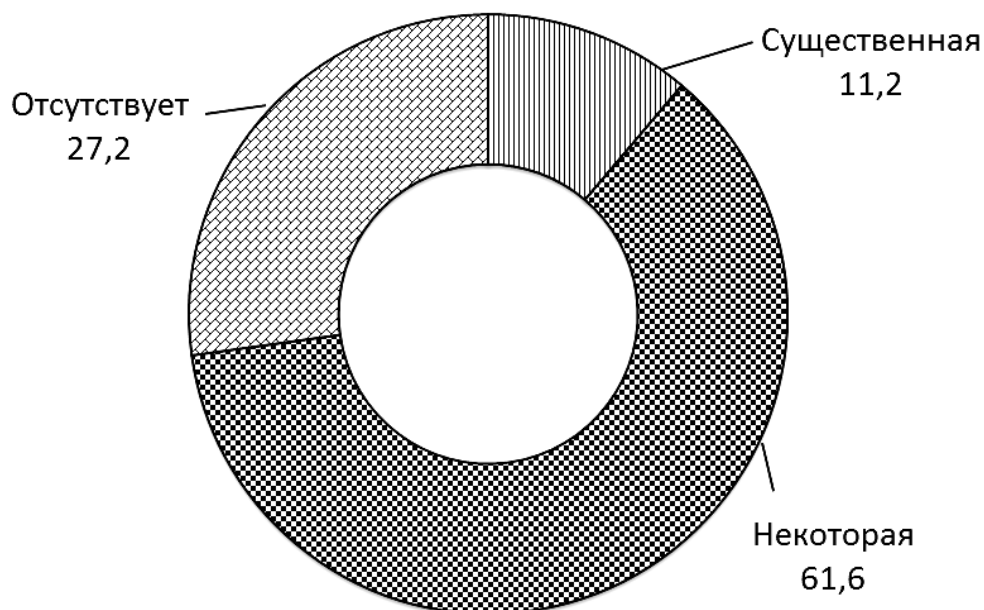


Рис. 2. Оценка необходимости ДПО по полученной профессии / специальности, %

Из тех, кто признает необходимым ДПО, большинство – руководители и, в несколько меньшей степени, специалисты (табл. 2).

Таблица 2

Оценка необходимости ДПО по полученной профессии / специальности, по группам должностного статуса, % по строке

Должностной статус	Оценка необходимости ДПО по специальности		
	Существенная	Некоторая	Отсутствует
Рабочий	6,7	38,0	55,3
Служащий	10,7	56,3	33,0
Специалист	12,6	72,3	15,1
Руководитель / управленец	13,4	60,6	26,1
В целом	11,2	61,6	27,2

Рассмотрим реальную практику получения дополнительного профессионального образования работниками. Из рисунка 3 следует, что значительная доля респондентов (43,3%) вообще ни разу не обновляли знания, а остальные такой опыт имели, причём каждый десятый обучался более трёх раз.

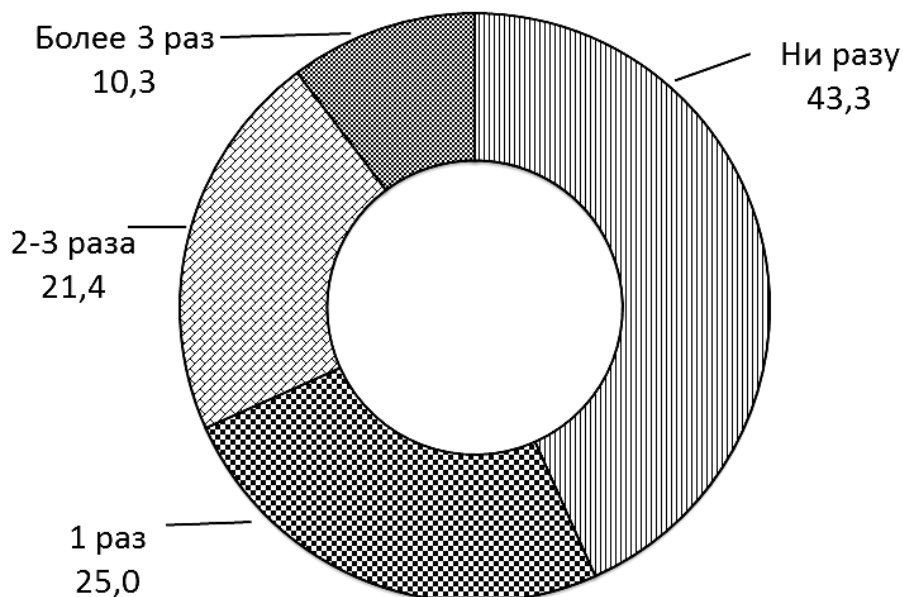


Рис. 3. Частота получения ДПО, %

Из тех, кто ни разу не обновлял знания, большинство составляют рабочие, а из тех, кто обучался более трёх раз, большинство – руководители. В целом же, модальная группа работников различного социально-профессионального статуса обучалась единожды.

Распределение интенсивности дополнительного обучения по возрастным группам показывает, что среди тех, кто никогда не обновлял знания, большинство составляют две крайние возрастные группы: молодёжь до 30 лет, которая, возможно, просто ещё не успела войти в сферу ДПО, и старшая возрастная группа работников, видимо, заменяющая обновление знаний опытом работы.

Косвенным подтверждением последнего предположения является распределение интенсивности получения ДПО по трудо-

вому стажу, где видно, что большинство имеющих длительный трудовой стаж либо вообще за ним не обращались, либо обучались однократно, и лишь четверть таких работников пользовались ДПО более одного раза.

Таблица 3

Частота получения ДПО, по группам должностного статуса, % по строке

Группы работающих	Частота получения ДПО			
	Ни разу	1 раз	2-3 раза	Более 3 раз
Должностной статус				
Рабочий	69,8	14,9	11,8	3,5
Служащий	46,4	28,7	17,2	7,7
Специалист	33,0	29,1	26,0	11,9
Руководитель / управленец	40,2	16,2	23,9	19,7
Возрастные группы				
Младше 30 лет	52,0	21,1	21,1	5,8
30 – 39 лет	34,4	27,9	24,5	13,2
40 – 49 лет	37,1	28,6	24,2	10,1
50 лет и старше	52,5	21,6	14,2	11,7
Трудовой стаж				
До 5 лет	53,9	21,1	18,1	6,9
6 – 10 лет	39,9	23,6	24,7	11,8
11 – 15 лет	38,0	28,6	22,1	11,3
16 – 20 лет	34,2	31,6	21,8	12,4
21 – 30 лет	44,4	22,2	23,7	9,7
Более 30 лет	49,9	23,9	16,5	9,7
В целом	43,3	25,0	21,4	10,3

Самыми популярными программами дополнительного образования являются краткосрочные. Более того, чем длительнее программы обучения, тем меньше работников по ним обучаются.

Если рассмотреть обращение к программам различной длительности работников различного линейного уровня, то можно увидеть следующее:

- программы длительностью 2-3 дня равномерно распространены среди персонала различного уровня;
- программы длительностью до недели в основном предпочитают специалисты и руководители;
- программы длительностью до двух недель равномерно распределены по всему массиву занятых;
- программы длительностью до двух месяцев в большей степени востребованы служащими на должностях, не требующих высшего образования;
- краткосрочные тренинги наиболее популярны у рабочих, с одной стороны, и руководителей, с другой;
- к обучению в рамках программ MBA и DBA (к которым обращаются в целом менее 2% работников), ожидаемо обращаются специалисты и руководители;
- стажировки различного вида менее распространены среди служащих.

Работники высказали свои предпочтения относительно структур, предоставляющих услуги дополнительного профессионального образования. Более половины респондентов основным местом получения ДПО считают государственные образовательные учреждения. В то же время отмечен значительный интерес к негосударственным образовательным организациям. Корпоративные университеты и другие образовательные внутриотраслевые структуры также представлены в спектре производителей услуг, но численность получающих образования в таких структурах значительно меньше, чем в структурах, не привязанных к отраслям. Наконец, каждый десятый работник получал дополнительное образования вне каких-либо образовательных структур, а использовал такую форму, как наставничество.

Рассмотрим финансирование дополнительного образования. В соответствии с полученными данными, для трёх четвертей опрошенных инвестором был работодателем, в 15% случаев работодатель участвовал в софинансировании, и лишь каждый десятый работник сам оплатил дополнительное обучение. Характерно, что примерно такая же доля (10%) и выразила готовность к самостоятельному финансированию получения ДПО в будущем, в то время как большинство планирует обучаться только при условии, что за обучение заплатит работодатель. Нужно, правда, отметить, что ещё почти 30% работников согласны на софинансирование программ дополнительного обучения. Анализ возрастного среза приводит к выводу о том, что на самостоятельное финансирование программ ДПО с большей охотой пойдут работники до 40 лет, далее подобное желание снижается, доходя до минимального значения в старшей возрастной группе.

Теперь рассмотрим цели обучения. Абсолютное большинство респондентов заявило, что их основной целью было получение необходимых знаний. Мы склонны считать такого рода ответы стремлением респондентов высказать социально одобряемую позицию, а не искренним мнением, поскольку они никак не согласуются с ответами на вопрос о том, хватает ли их базовых знаний для того, чтобы выполнять свою работу: большинство заявило, что знаний им совершенно достаточно и никакого их дефицита они не ощущают. В этом смысле важно рассмотреть спектр мотивов получения ДПО за пределами социально одобряемой позиции. На первом месте оказывается мотив, связанный с желанием удержаться на рабочем месте – он актуален для 23% респондентов. Далее следует желание повысить зарплату или должность. И, наконец, 3,7% респондентов честно отвечают, что никаких особых мотивов не имели.

Поиск организации, предоставляющей услуги дополнительного образования не вызывает какого-либо затруднения – о том, что это является серьезной проблемой, сообщили менее 2% респондентов.

Также респонденты оценили результаты дополнительного обучения, которое они проходили в последний раз.

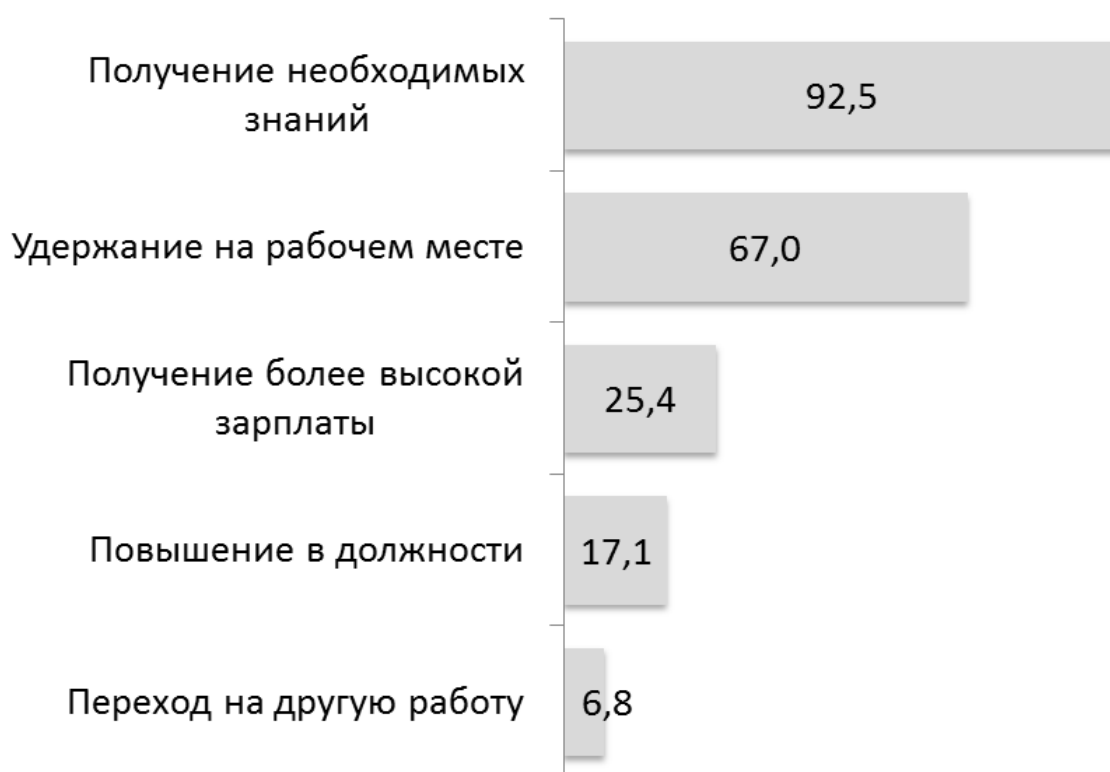


Рис. 4. Результативность получения ДПО (допускалось более одного ответа), % от получавших дополнительное образование

Главным результатом, помимо обсуждавшийся выше позиции «получение знаний», оказалось удержание рабочего места. В то же время, в результате (или после) обучения у каждого четвертого респондента повысилась зарплата, а у 17% – повысилась должность.

Но, несмотря на относительно скромные результаты дополнительного обучения, работники удовлетворены, причём 44% удовлетворены полностью, а 50% скорее удовлетворены полученным ДПО.

Литература

1. *Becker G.S. Human Capital*. N.Y.: Columbia University Press, 1964.
2. *Плискевич Н.М.* Человеческий капитал в трансформирующейся России. – М.: Институт экономики РАН, 2012. – 231 с.
3. ATD (Association for Talent Development): The Top 5 Trends in Learning and Development [Электронный ресурс] – URL: <https://www.td.org/professional-partner-content/the-top-5-trends-in-learning-and-development> (дата обращения: 05.05.2020).
4. *Coll J.H., DeWitt B.* Corporate Higher Education: Models and Examples // *Journal of Business and Economics Research*. 2011. Vol. 1, No. 5. Pp. 15-22
5. *Озерова О.К., Бородина Д.Р.* Анализ состояния сферы дополнительного профессионального образования // *Вопросы образования*. – 2013. – № 4. – С. 300-309.
6. Проблемы развития дополнительного профессионального образования: Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2013. – 40 с.
7. *Каравай А.В.* Включенность работающих россиян в получение дополнительного профессионального образования // *Вопросы образования*. – 2016. – № 4. – С. 123-143.
8. *Логинов Д.М.* Дополнительное профессиональное образование в структуре образовательного потенциала российской молодёжи: Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Вып. 37. – М.: Консорциум «Международная ассоциация профессионального дополнительного образования», Издательский центр РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, 2019 – С. 21-30.
9. *Ключарёв Г.А.* «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // *Социологические исследования*. – 2015. – №11. – С. 49-56.
10. *Аврамова Е.М.* Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов // *Общественные науки и современность*. – 2011. – № 3. – С. 51-61.
11. *Аврамова Е.М.* Роль ДПО в формировании образовательного потенциала населения: Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Вып. 35. – М.: Издательский центр РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, 2018. – С. 3-12.

Логинов Дмитрий Михайлович – старший научный сотрудник, кандидат экономических наук,

тел.: (495) 695-11-62, e-mail – loginov-dm@ranepa.ru

Loginov Dmitry – Senior Researcher, PhD (Econ),

phone: (495) 695-11-62, e-mail – loginov-dm@ranepa.ru

В.Н. Титов, И.А. Яковлев

**РАБОТОДАТЕЛИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ, ОПЛАТА, ЭФФЕКТИВНОСТЬ
EMPLOYERS IN THE SYSTEM OF COMPLEMENTARY
VOCATIONAL EDUCATION: INTEREST, PAYMENT, EFFICIENCY**

*(Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации)*

*(The Russian Presidential Academy of National and Public
Administration)*

Специальное исследование, проведённое Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС в 2019 году, позволяет выявить степень заинтересованности работодателей в дополнительном профессиональном образовании (ДПО) работников, оценку эффективности и готовность стимулировать обучение сотрудников.

The special study held by the Center of continuous education economy RANEPА in 2019 allows to find out the degree according to which employers take interest in complementary vocational education of their employees, estimation of effectiveness and readiness to stimulate training of employees.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, обучение в течение жизни, работодатели, сотрудники

KEYWORDS: complementary vocational education, life-long education, employers, employees

Ключевыми факторами нового этапа экономики (с 1970-х гг. по настоящее время) стали информационно-коммуникационные технологии, интеграция и взаимосвязанность финансовых рынков и рынков капитала, перемещение высококвалифицированной рабочей силы в высокотехнологичный бизнес. Ответом на вызовы формирующейся «экономики знаний» стала концепция «обучения в течение жизни».

В последние десятилетия данная концепция приобрела фактически официальный статус в работе ключевых международных организаций – ОЭСР, ЮНЕСКО, Всемирный банк. Различные формы дополнительного образования взрослого населения в странах ОЭСР основываются на парадигме обучения в течение жизни (lifelong learning), которая призвана повысить конкурентоспособность, трудоустройство, социальную инклюзию, развить активное гражданство и помочь личному росту [1]. Так в «Докладе о человеческом развитии» ООН отмечается, что одним из решающих факторов успешного и устойчивого социально-экономического развития выступает «человеческий капитал», ключевыми составляющими которого являются: креативность, критическое мышление, умение решать проблемы, принимать решения, способность к обучению, навыки использования ИКТ, коммуникативность, готовность к сотрудничеству в проектных командах и т.п. [2, с. 12].

Все это актуально для развития системы дополнительного профессионального образования (ДПО) и включенности в эту систему работодателя как полноценного актора, объективно заинтересованного в развитии человеческого капитала сотрудников предприятий и организаций [3, 4].

Статья подготовлена в рамках научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

На основе исследования в 2019 году Центра экономики непрерывного образования РАНХиГС с выборкой из 210 предприятий и организаций в трёх регионах, дифференцированных по критериям социально-экономического развития, рассмотрим представления работодателей о том, работники каких линейных уровней и в какой степени нуждаются в дополнительном профессиональном образовании. Согласно таблице 1 более половины

всех сотрудников, кроме рабочих, нуждаются хотя бы в однократном повышении квалификации. Доля рабочих, которым требуется дополнительное обучение, меньше, причём треть их, с точки зрения работодателей, вообще считает, что повышение квалификации им не нужно.

Таблица 1

Необходимость однократного повышения квалификации для различных категорий сотрудников, % по столбцу

Нуждаются в повышении квалификации	Категории сотрудников			
	Рабочие	Служащие	Специалисты	Управленцы
Большинство	9,6	8,4	12,1	12,2
Около половины	16,0	15,3	18,9	10,7
Меньшая часть	39,8	54,5	54,9	51,7
Никто	34,6	21,8	14,1	25,4

Наибольшая доля сотрудников, нуждающихся, как минимум, в однократном повышении квалификации, находится, по мнению работодателей, в возрастном интервале 30-40 лет. В то же время, самую малочисленную возрастную группу, которой требуется обновить знания, составляют работники старших возрастов. Можно предположить, что это может быть связано либо с большим опытом работников такого возраста, который заменяет им дополнительное образование, либо с тем, что обучение этой группы сотрудников работодатель считает бесперспективным.

Регулярное дополнительное образование необходимо, по оценке респондентов, примерно четверти сотрудников с высшим профессиональным образованием, 15% служащих без высшего образования и 12% рабочих.

По результатам анализа полученных данных построена типология потребности работников предприятий и организаций в дополнительном профессиональном образовании (рис. 1). Согласно

этой типологии высокая и выше среднего потребность в обновлении знаний характеризует четверть всех работников, средняя – также примерно четверть занятых на предприятиях и в организациях; остальные работники в дополнительном профессиональном образовании либо не нуждаются вовсе, либо мало.

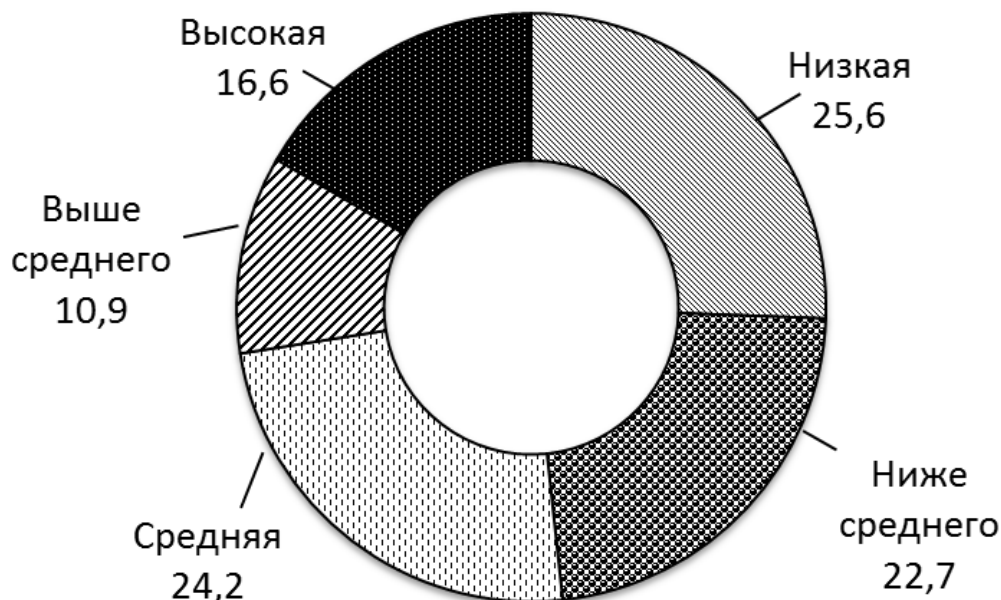


Рис. 1. Типология потребности в ДПО сотрудников, %

Практики на различных предприятиях и в организациях (если они не касаются принятых обязательных регламентов) во многом зависят от того, как работодатели оценивают потребность сотрудников в обновлении знаний. Как было показано выше, такая потребность не слишком велика, что согласуется с невысоким уровнем вводимых инноваций и зависит от экономического положения предприятий и организаций. Это предположение подтверждается таблицей 2, где хорошо видно, чем лучше экономическое положение предприятия, тем выше работодатели оценивают потребность в дополнительном профессиональном образовании. То есть именно эффективная экономическая деятельность делает постоянное обновление знаний персонала необходимым.

Таблица 2

**Интенсивность повышения квалификации для различных категорий
сотрудников, по уровням экономического положения организаций,
% по строке**

Категории сотрудников	Интенсивность повышения квалификации / Оценка экономического положения организации			
	Большинство	Около половины	Меньшинство	Никто
Отличное				
Рабочие	15,8	21,1	31,6	31,6
Служащие	15,0	20,0	50,0	15,0
Специалисты	33,3	33,3	28,6	4,8
Управленцы	45,0	5,0	40,0	10,0
Хорошее				
Рабочие	4,5	9,0	46,3	40,3
Служащие	12,0	10,7	46,7	30,7
Специалисты	14,3	11,7	53,2	20,8
Управленцы	16,7	11,5	50,0	21,8
Удовлетворительное				
Рабочие	5,9	10,6	35,3	48,2
Служащие	5,9	10,6	43,5	40,0
Специалисты	11,5	12,6	55,2	20,7
Управленцы	11,6	8,1	47,7	32,6
Плохое				
Рабочие	0,0	7,1	50,0	42,9
Служащие	0,0	12,5	50,0	37,5
Специалисты	0,0	25,0	50,0	25,0
Управленцы	6,3	25,0	43,8	25,0

В целом, работодатели не всегда связывают потребность в дополнительном профессиональном образовании сотрудников с внедрением инноваций и необходимостью обучения новым технологиям. Это видно из того, что на первое место в качестве цели дополнительного образования они ставят лучшее выполнение работы, а обучение новым технологиям – только на второе.

Рейтинги, отражающие распространённость программ дополнительного профессионального образования среди сотрудников

различного образовательного уровня, не совпадают (табл. 3). Однако общая ориентация на краткосрочное обучение совпадает для обеих категорий работников.

Таблица 3

Формы повышения квалификации сотрудников с различным уровнем образования, %, допускалось более одного ответа

Формы повышения квалификации	Сотрудники с высшим образованием		Сотрудники с СПО	
	Ранг	%	Ранг	%
Программы длительностью 2-3 дня	2	45,5	3	32,2
Программы длительностью до недели	3	41,2	2	37,9
Программы длительностью до 2 недель	4	35,5	4	29,9
Программы длительностью до 2 мес.	6	23,7	7	19,9
Программы длительностью более 2 мес.	8	14,7	8	8,1
Семинары, мастер-классы	1	51,2	5	26,5
Наставничество	7	23,2	1	40,8
Программы MBA, DBA, EMBA	9	10,4	9	1,4
Стажировки	5	27,0	6	24,2

Бюджеты на ДПО представляются весьма или достаточно существенными более чем половине работодателей, а для 41% они, напротив, незначительны. Чем лучше экономическое положение предприятий и организаций, тем больший объем финансирования выделяется на дополнительное образование сотрудников. За последние годы, как сообщает большинство работодателей, объемы финансирования ДПО не изменились. При этом, доля предприятий и организаций, где финансирование выросло, превышает долю тех хозяйствующих субъектов, где оно сократилось. Впрочем, рост объема финансирования, по мнению работодателей, незначителен.

В таблице 4 представлены данные, из которых видно, что конкретные суммы финансирования сотрудников различаются в зависимости от их линейного уровня. Дополнительное обучение

управленцев и специалистов ожидаемо обходится работодателю намного дороже, чем служащих на должностях, не требующих высшего образования, а дешевле всего дополнительное обучение рабочих.

Таблица 4

**Размер финансирования ДПО различных категорий сотрудников
(из расчёта на одного обученного), % по столбцу**

Размер финансирования	Категории сотрудников			
	Рабочие	Служащие	Специалисты	Управленцы
До 20 тыс. руб.	69,9	63,6	45,4	42,5
20-30 тыс. руб.	20,2	21,0	27,6	21,2
30-50 тыс. руб.	7,4	11,4	17,3	20,2
Более 50 тыс. руб.	2,5	4,0	9,7	16,1

Отмечается высокая степень удовлетворённости работодателей результатами ДПО сотрудников (таблица 5): абсолютное большинство удовлетворено полностью или частично, причём число первых равно половине всех ответов, а в обучении управленцев даже больше.

Таблица 5

Удовлетворённость результативностью получения ДПО, по категориям сотрудников-получателей, % по столбцу

Уровень удовлетворённости	Категории сотрудников			
	Рабочие	Служащие	Специалисты	Управленцы
Удовлетворены	43,4	44,0	48,8	50,5
Скорее удовлетворены	47,4	47,1	44,8	44,0
Скорее не удовлетворены	7,5	7,9	5,4	5,0
Не удовлетворены	1,7	1,0	1,0	0,5

Работодатели среди наиболее результативных программ для сотрудников с высшим образованием и без него отмечают программы длительностью до двух недель (первое место). Как мы

помним, наиболее популярной для первой группы работников были семинары и мастер-классы, а для второй – наставничество (табл. 3).

Важной является позиция работодателей в отношении стимулирования ДПО, в частности, получения работниками каких-либо поощрений. Из рисунка 2 видно, что распространена такая практика только на каждом десятом предприятии, а большинство работодателей (73%) вообще не считают её целесообразной.

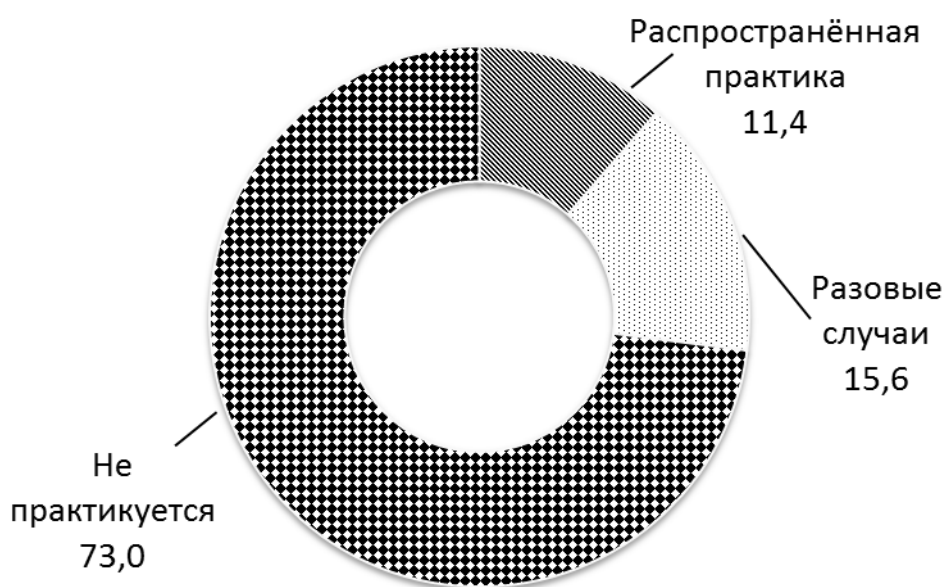


Рис. 2. Практика поощрения сотрудников, получивших ДПО, %

Здесь, как и в большинстве случаев использования программ ДПО, экономическое положение предприятий и организаций играет ключевую роль: чем успешнее они работают, тем больше их заинтересованность в увеличении человеческого капитала сотрудников.

Опасения работодателей, что сотрудники, получив ДПО, уйдут на другую работу, «унося с собой» полученные и оплаченные знания, не очень существенны – такое бывает крайне редко. Причину этого, видимо, нужно искать в суженности рынка труда и опасениях сотрудников за своё рабочее место. Также можно предположить, что наиболее распространенных – краткосрочных

форм ДПО – недостаточно для создания работнику конкурентных преимуществ при найме на другую, может быть, более высокооплачиваемую работу.

Продвижение по карьерной лестнице и зарплатной шкале в большинстве случаев не зависит от дополнительного образования: согласно таблице 6 повышение в должности отмечалось в 19% случаев, а повышение зарплаты – в 12%.

Таблица 6

Практика стимулирования сотрудников, прошедших ДПО, %

Практика стимулирования сотрудников...	Повышение должности	Повышение зарплаты
После получения одного ДПО	3,4	4,9
После получения нескольких ДПО	18,9	12,3
Практически не связано с получением ДПО	77,7	82,8

В то же время часть работодателей готовы стимулировать самообразование работников различного линейного уровня. Однако, доля работодателей, готовых рассматривать самообразование в качестве полноценного ДПО, не слишком велика и едва превышает четвертую часть респондентов.

В целом, можно сказать, что работодатели, в первую очередь успешных и инновационно активных предприятий и организаций, готовы финансировать ДПО сотрудников, однако с помощью краткосрочных и наименее затратных форм обучения. Не опасаясь того, что работники после получения ДПО уйдут на свободный рынок труда, работодатели в большинстве не считают целесообразным поощрять получивших ДПО ни повышая зарплату, ни продвигая карьерно. Работодатели также не слишком настойчивы в поощрении самообразования работников в формате дистанционного образования.

Литература

1. *Телегина Г.В.* «Образование в течение жизни»: институализация в европейском контексте и её оценка. – В кн.: Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах. – М.: ИС РАН, – 2008. – С. 16-37.
2. Доклад о человеческом развитии 2016. – М.: ООО Издательство «Весь Мир», с. 12, <http://hdr.undp.org/>
3. *Аврамова Е.М., Логинов Д.М.* Развитие дополнительного профессионального образования в новой экономической ситуации // Социологическая наука и социальная практика. – 2016. – Т.4. – №3(15). – С. 97-116.
4. *Ключарёв Г.А.* «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. – 2015. – №11. – С. 49-56.

Титов Владимир Николаевич – ведущий научный сотрудник, доктор экономических наук,

тел.: (495) 695-11-62, e-mail – titov-vn@ranepa.ru

Яковлев Иван Александрович – научный сотрудник,

тел.: (499) 270-29-41, e-mail – yakovlev-ia@ranepa.ru

Titov Vlagimir – Leading Researcher, Dr. Sci. (Econ),

phone (495) 695-11-62, e-mail – titov-vn@ranepa.ru

Yakovlev Ivan –Researcher,

phone (499) 270-29-41, e-mail – yakovlev-ia@ranepa.ru

Содержание

Е.Б. Гоглева

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ – СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ3

Л.Ю. Шемятихина

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ10

С.Е. Жуликов, О.В. Жуликова

ПРОБЛЕМЫ ОСВОЕНИЯ ОНЛАЙН-КУРСОВ ДПО ПО СОЗДАНИЮ ЭЛЕКТРОННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА18

Ю.Б. Ешкилев, Н.В. Наумова

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА СЕТЕВЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СООБЩЕСТВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ25

Т.А. Артёменкова, Н.В. Новикова

ОН-ЛАЙН ОБУЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ, ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ35

Е.Н. Шелдовицкая

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ПРОЦЕССЕ МОДЕРНИЗАЦИИ УНИВЕРСИТЕТСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ45

В.В. Бородачев

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ52

А.И. Кантерев

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗОВ С РЫНКОМ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ66

А.Я. Карпенко, М.А. Полоус, А.И. Брежнев

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ СИСТЕМЫ АВАРИЙНОГО РЕАГИРОВАНИЯ76

Б.И. Шайтан

РОЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДПО АПК В РАЗВИТИИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ87

<i>И.Б. Кирик</i> ВНЕДРЕНИЕ МЕХАНИК ГЕЙМИФИКАЦИИ И КЛИПОВОЙ КУЛЬТУРЫ С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ К РЕАЛИЗАЦИИ ДПО	97
<i>Е.А. Белова, М.А. Ковардакова</i> ПРОБЛЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗАХ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	104
<i>Д.В. Гринченков, Нгуен Фук Хау, Д.Н. Куций, В.Д. Гринченков, Г.С. Цупко</i> ТРЕХУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММАМИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	113
<i>Д.Н. Кадеев, И.В. Логинова, Ю.Д. Фролова</i> РАЗВИТИЕ ПРОГРАММ ДПО В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ	127
<i>И.В. Еднерал</i> ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ МЕТОДИКИ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ	139
<i>Т.А. Шиндина, А.А. Ворожцова, С.Н. Петин</i> СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	146
<i>А.С. Зарецкая, В.А. Орлов</i> ПОСТРОЕНИЕ ГИБКОЙ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ НА ОСНОВЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ	156
<i>Д.М. Логинов</i> ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАЗЛИЧНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ	161
<i>В.Н. Титов, И.А. Яковлев</i> РАБОТОДАТЕЛИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ, ОПЛАТА, ЭФФЕКТИВНОСТЬ	172

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**СБОРНИК ТРУДОВ
ПО ПРОБЛЕМАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Выпуск 38

Редактор *Л.А. Суаридзе*
компьютерная верстка: *Л.О. Иванова*

Подписано в печать 29.05.2020. Формат 60×90^{1/16}.
Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура «Таймс».
Усл. п.л. 11,5. Тираж 400 экз. Заказ № 98.

Издательский центр
РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М.Губкина
119991, Москва, Ленинский проспект, дом 65
тел./факс (499) 507–82–12