

Дополнительное профессиональное образование: проблемы и перспективы

к.ю.н. Медянкова Е. В.
МГТУ «МАМИ»

В современном мире образование является одной из базовых категорий развития как отдельного индивида, так и общества в целом. К середине XX века сложилась устойчивая тенденция к увеличению профессиональных и специальных знаний, а получившая к концу XX века широкое распространение теория информационного общества привела к необходимости пересмотра системы традиционного образования, в том числе и профессионального. С середины 60-х годов в Советском Союзе начинает развиваться система институтов повышения квалификации специалистов и руководящих работников в различных отраслях народного хозяйства. К девяностым годам необходимость дополнительного профессионального образования в связи с изменившимися экономическими условиями стала более чем актуальна. Дополнительное профессиональное образование является сегодня залогом как личной конкурентоспособности работника на рынке труда, так и организации, поскольку квалификация сотрудников напрямую связана с конкурентоспособностью компании.

В настоящее время дополнительное профессиональное образование (ДПО) является частью системы непрерывного образования, включающей в себя следующие элементы: **дошкольное образование --> общее среднее образование --> начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование и высшее профессиональное образование --> академическое образование --> дополнительное образование.** Сегодня формы получения ДПО достаточно разнообразны – от краткосрочных курсов повышения квалификации до программ профессиональной переподготовки и получения второго высшего образования. Форма и срок получения ДПО зависят от целей, которые преследуются тем или иным заинтересованным лицом.

Можно обозначить следующие цели ДПО:

- повышение квалификации работников, исходя из современного уровня требований;
- удовлетворение потребностей работодателя в повышении квалификации и профессиональной переподготовке кадров;
- формирование и стимулирование потребностей в повышении квалификации и профессиональной переподготовке кадров;
- обеспечение социальной защищенности, социальной реабилитации и занятости специалистов и др.

В области дополнительного образования можно выделить следующие тенденции, которые в целом, созвучны общемировым требованиям к подготовке специалистов.

Во-первых, современное общество отличает быстрое устаревание информации, следствием которого является обесценивание специальных профессиональных знаний, что в свою очередь создает необходимость возобновления профессионального образования. Средняя норма времени обновления прикладных, а во многом и базовых, профессиональных знаний в технологически продвинутых отраслях составляет 3–5 лет, на протяжении которых обесценивается до трети специальных знаний работника. Таким образом, за время активной деятельности человеку предстоит возобновлять свое профессиональное образование три-четыре раза, что приводит к возникновению спроса на последующее и продолжающееся образование. Эта тенденция наиболее ярко проявляется в концепции непрерывного образования.

Во-вторых, в настоящее время среди средств производства наемный труд и информация (знания) являются одними из самых дорогих. Изменение структуры экономики, активное развитие малого и среднего бизнеса обусловили необходимость совмещения в одном лице нескольких функций, (например, менеджера и технолога,

менеджера и бухгалтера и проч.). Поэтому в современном мире, в котором внешние условия деятельности изменяются довольно динамично, для специалиста необходимо либо иметь достаточно разностороннюю подготовку (что в принципе, являлось отличительной особенностью советской (российской) высшей школы, базировавшейся на фундаментальной подготовке специалистов с высшим образованием), либо должна существовать ориентация на подготовку специалиста-универсала, то есть индивида, владеющего несколькими специальностями. Следует отметить, что парадигма узкого специалиста в системе образования постепенно вытесняется парадигмой профессионала, ориентированного не столько на реализацию должностных инструкций, сколько на достижение конкретных целей путем использования широкого арсенала методических и инструментальных средств [1].

Третья тенденция связана, прежде всего, с проблемой невостребованности на рынке труда тех или иных специалистов, в том числе после окончания высших учебных заведений. В этом контексте для работодателя особую роль начинает играть такой критерий как готовность и способность к дальнейшему профессиональному обучению.

Обозначенные выше тенденции дают основание говорить о повышении значимости ДПО в современном обществе, поскольку система дополнительного образования занимает специфическое положение – с одной стороны, образовательные услуги ориентированы на получение индивидом необходимых профессиональных знаний в сжатые сроки на определенных условиях, с другой стороны, образовательные программы формируются с учетом потребностей рынка труда.

Высокая мобильность и краткосрочность учебного процесса, позволяющие быстро реагировать на колебания конъюнктуры на рынке труда; возможность более гибкого удовлетворения потребностей рынка труда в специалистах по количеству, профилю и уровню их подготовки, включая широкий диапазон варьирования численности учебных групп, вплоть до индивидуального обучения; более широкий спектр образовательных и сопутствующих им услуг; обучение редким профессиям; быстрое формирование и обучение команд специалистов под конкретный заказ; оперативное реагирование на заявки предприятий и подготовка специалистов под конкретные рабочие места выгодно отличают систему ДПО от традиционного общего профессионального образования.

Однако существуют и проблемы, связанные с организацией ДПО, как педагогического, так и нормативного характера.

Отличие образовательного процесса при получении ДПО от его традиционной постановки в вузе, объясняется, прежде всего, резкой неоднородностью контингента, другим характером взаимодействия преподавателей с обучающимися. Краткие сроки подготовки, большая заинтересованность в получении профессиональных знаний, преобладание практических знаний над теоретическими, более интенсивные образовательные технологии, большее разнообразие используемых форм обучения требуют совместной активной работы как преподавателя так и слушателя. Поэтому кадровые вопросы системы ДПО, разработка научных и учебно-методических материалов в области новых педагогических технологий являются ключевыми.

Остро стоит вопрос нормативной базы функционирования системы ДПО. На сегодняшний день дополнительное профессиональное образование функционирует в рамках действия ФЗ «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», однако они не могут в полной мере обеспечить правовое регулирование деятельности по целому ряду вопросов, например, связанных с управлением качеством ДПО, включая вопросы образовательных стандартов и государственных требований к минимуму содержания образовательных программ и уровню требований к специалистам, лицензирования, аттестации и аккредитации образовательных учреждений и образовательных программ ДПО, развитие нормативно-правовой базы процедуры комплексной оценки (повторного лицензирования, аттестации, государственной аккредитации).

Основными целями создания системы нормативно-правового обеспечения дополнительного профессионального образования можно определить следующие:

- обеспечение прав граждан на непрерывное образование в течение всей жизни;
- формирование мотивации работодателей и работников к постоянному совершенствованию профессиональных и деловых качеств, обеспечению непрерывного образования;
- законодательное определение и предоставление налоговых и иных льгот гражданам и образовательным учреждениям ДПО для их эффективного функционирования и развития;
- совершенствование системы управления ДПО.

Подводя итог вышесказанному, можно сформулировать следующие выводы:

1. Цели системы ДПО направлены на удовлетворение интересов и потребностей граждан, бизнеса и государства в целом. Только гарантируя реализацию прав граждан на непрерывное образование можно рассчитывать на развитие бизнес-сообщества и стабильное развитие национальной экономики.

2. Существуют общемировые тенденции развития системы дополнительного профессионального образования, обусловленные следующими факторами:

- изменение срока устаревания знаний требует непрерывного профессионального обучения;
- при подготовке специалиста изменяется тенденция узкой специализации на тенденцию профессиональной компетенции в широком спектре вопросов;
- рынок труда является индикатором для создания новых направлений и специальностей дополнительного профессионального обучения.

3. Особенность организации образовательного процесса в системе ДПО стимулирует использование инновационных учебно-методических разработок и педагогических технологий преподавательскими кадрами и требует постоянного совершенствования и повышения преподавательской компетенции.

4. Существует острая необходимость в создании адекватной правовой базы для функционирования системы ДПО. Существующие федеральные законы «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» не могут в полной мере обеспечить реализацию задач ДПО, что приводит к необходимости дальнейшего совершенствования законодательства.

Литература

1. В. Фомин, В. Севостьянов. Дополнительное профессиональное образование //Человеческие ресурсы. 2003 г. № 3
2. Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на 2008-2020 годы// www.government.ru