

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 377.5

М. М. Абрагимович

РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОДГОТОВКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Аннотация. В статье демонстрируется возрастающее значение системы дополнительного профессионального образования в период становления и развития рыночной экономики. В стремительно преобразующихся реалиях постиндустриального информационного общества человеку требуется постоянно пополнять и обновлять свои знания, поэтому все большую актуальность приобретают разработка и освоение различных моделей непрерывного обучения. А в связи с тем, что Россия стала членом Всемирной торговой организации, особенно обострилась проблема подготовки и переподготовки конкурентоспособных отечественных специалистов. Дополнительное профессиональное образование может стать ключевым элементом в решении данной проблемы, так как именно оно выполняет функции адаптации компетентности кадров к быстро меняющимся конъюнктуре рынка и его требованиям.

Автор публикации излагает результаты исследования, целью которого было изучение возможностей повышения конкурентоспособности работающих граждан в учреждениях среднего профессионального образования, где ведется подготовка кадров, как правило, для конкретных регионов. Раскрывается понятие «конкурентоспособный специалист», перечисляются организационно-педагогические условия, способствующие формированию личности такого работника. Представлена базовая модель подготовки конкурентоспособных специалистов для регионального рынка труда. Практическое использование предлагаемой модели показано на примере деятельности отделения дополнительного профессионального образования Новочеркасского государственного промышленно-гуманитарного колледжа.

Один из основных выводов предпринятого исследования состоит в том, что эффективность деятельности структур дополнительного образования обеспечивается регулирующим и опережающим характером содержания обучения, формированием насыщенных профессиональных компетенций, ориентацией на развитие специалиста как личности и индивидуализацией учебного процесса.

Ключевые слова: профессиональное образование, система дополнительного профессионального образования, конкурентоспособный специалист, модель формирования конкурентоспособного специалиста, профессиональные компетенции.

Abstract. The paper demonstrates the rising importance of further education in the context of market economy. The fast changing reality of the postindustrial information society dictates the necessity of developing and mastering different models of further education. The problem of training and retraining the competitive domestic specialists has become even more urgent due to the membership of Russia in the International Trade Organization. The system of further education can become the key element in solving the above problem providing the employees' competence adaptation to the ever changing market demands.

The research is aimed at studying the ways of improving the employees' competitiveness in the secondary vocational institutions of the regional level, the competitive specialist concept being defined, organizational and pedagogical conditions facilitating the formation of such specialists denoted. The basic training model developed for the regional market is revealed along with its practical implementation in the Further Training Department of Novocherkassk State Industrial Humanitarian College.

In the author's opinion, the effectiveness of further education structures depends on the advancing educational content, formation of required professional competences, orientation on the personal development and individualization of educational process.

Keywords: vocational education, further education system, competitive specialist, model of competitive specialist formation, professional competences.

В настоящее время в связи с выходом российского образования на международный рынок образовательных услуг все большую актуальность приобретают разработка и освоение различных мо-

делей непрерывного профессионального обучения. После того как Россия стала членом Всемирной торговой организации, особый интерес представляют вопросы подготовки и переподготовки конкурентоспособных отечественных специалистов.

В постиндустриальном информационном обществе все явственней прослеживается гуманистическая тенденция переосмысления значимости человеческого фактора для неуклонного стабильного развития экономики – личность высококвалифицированного компетентного специалиста начинает играть основополагающую роль в социуме. Последние социологические, психологические, экономические исследования фиксируют социальную потребность в актуализации самобытности отдельных личностей. Для формирования и стимулирования творческой, психической, общественной, профессиональной активности граждан, необходимой им как в различных видах предметно-практической деятельности, так и в разнообразных коммуникациях, государственным структурам, прежде всего образовательным, нужно создавать дополнительные условия и предпосылки. Чтобы быть конкурентоспособной страной, необходимо озаботиться проблемой повышения конкурентоспособности работников различных отраслей и сфер, что является залогом процветания государства в ближайшем и отдаленном будущем.

Поясним, что под конкурентоспособностью личности мы понимаем ее комплексную способность, обеспечивающую непрерывность внутренних конструктивных гуманистических интеллектуальных преобразований в непрерывно меняющихся внешних условиях, т. е. условиях неопределенности, и позволяющую индивиду оставаться социально и профессионально востребованным и успешным. А. Г. Асмолов по этому поводу пишет: «Развитие конкурентоспособной личности – это развитие рефлексивной личности, способной организовывать свою деятельность и поведение в динамических ситуациях, обладающей новым стилем мышления, нетрадиционными подходами к решению проблем, адекватным реагированием в нестандартных ситуациях» [1]. Таким образом,

конкурентоспособность предполагает максимальное расширение границ возможностей человека для личностной, профессиональной, социальной, нравственной самореализации.

Сегодня конкурентоспособность трудящегося человека зависит, с одной стороны, от определенных его личностных качеств; а с другой стороны, от колебаний спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда. Сохраняя свою индивидуальность, субъект деятельности тем не менее должен оперативно реагировать на запросы современного общества. Чтобы человек мог эффективно и ответственно управлять событиями своей и окружающей жизни, его нужно научить способам внутренней организации, опосредованной ценностными ориентациями, предоставить ему возможности постоянного пополнения и обновления собственных знаний, умений и навыков.

Из вышеизложенного следует, что в условиях рыночной экономики резко возрастает значение дополнительного профессионального образования (ДПО), так как именно оно выполняет функции адаптации компетентности кадров к быстро меняющимся конъюнктуре рынка и требованиям, предъявляемым к специалистам. Деятельность ДПО, основанная на принципах опережающего и регулирующего характера содержания обучения, совершенствования личности специалиста, индивидуализации учебного процесса, гуманизации и демократичности образования, должна быть направлена на достижение следующих целей:

- постоянное формирование, укрепление мотивации и удовлетворение потребностей в повышении квалификации кадров;
- насыщение рынка труда специалистами с высоким уровнем общей культуры и профессиональной компетентности;
- обеспечение социальной защищенности, в случае необходимости социальной реабилитации трудящегося населения, устранение всех форм функциональной неграмотности;
- приведение кадрового потенциала специалистов к стандарту мирового уровня.

Рассмотрим, как можно добиться перечисленных целей на ступени среднего профессионального образования (СПО), где большей частью ведется подготовка рабочих кадров для регионов, в которых находятся конкретные учебные учреждения. В настоящий период в системе СПО существует ряд противоречий:

- дисбаланс между спектром специальностей, численностью выпускников и реальными запросами регионального рынка труда;
- несоответствие между нуждами общества и работодателей в компетентных специалистах и реальным уровнем профессиональной подготовки выпускников;
- неадекватность объективно складывающимся новым требованиям к специалистам проектирования образовательного процесса и его программно-методического обеспечения.

Очевидно, что в системе СПО давно назрела необходимость разработки иных, по сравнению с прежними, механизмов, обеспечивающих с позиций изменившихся требований к профессиональной деятельности должное качество образовательных услуг и выпуск действительно конкурентоспособных специалистов, которые владели бы комплексом компетенций, отвечающих реальному спросу рынка труда. Существуют научные работы, где обоснованы организационно-педагогические условия, способствующие формированию конкурентоспособного специалиста в учебных заведениях среднего профессионального образования. К данным условиям относятся:

- психолого-педагогическая готовность преподавательского состава к осуществлению поставленной задачи:
 - осознанная ориентация на обучение высококвалифицированных работников;
 - психологический настрой на постоянный научный поиск;
 - вооружение педагогов знаниями о модели конкурентоспособного специалиста и методах собственной педагогической деятельности для реализации такой модели;
 - стимулирование интереса к участию в разработке авторских учебных программ, пособий, средств контроля и других дидактических материалов и т. д.;

- продуманная организация педагогического процесса, нацеленного на планомерное, поэтапное формирование конкурентоспособного специалиста:

- создание системы ранней профориентации и допрофессиональной подготовки потенциальных абитуриентов;

- предварительный отбор абитуриентов, основанный на диагностике их профпригодности и квалификационных испытаниях;

- стимулирование у студентов на всех ступенях обучения проявлений конкурентоспособности;

- обеспечение непрерывности, многоуровневости, дифференциации и интеграции в структуре и содержании профессионального образования;

- приведение в соответствие с целевой установкой содержания и форм профессиональной подготовки, использование передовых педагогических и информационных технологий обучения и т. д.

- создание социальной среды, способствующей формированию конкурентоспособного специалиста:

- пересмотр структуры и штатного расписания;

- конкретизация функциональных обязанностей всех субъектов педагогического процесса;

- создание профессиональной инфраструктуры и учебно-производственных участков для мобильной жизнедеятельности педагогического и студенческого коллективов и возможности закреплять на практике теоретические знания и совершенствовать профессиональное мастерство и т. д.

Обостряющиеся проблемы безработицы молодежи увеличивают ответственность учреждений СПО за последующее трудоустройство своих выпускников. С тем чтобы существенно повысить качество профессионального образования следует более точно описать требования, предъявляемые к молодым специалистам на рабочих местах, регулярно изучать специфику местного рынка труда (выявлять дефицитные профессии, уровень нужных квалификаций и т. д.) и реальные условия производства, а также поддерживать систему адаптации студентов к этим условиям. Известно, что

одним из традиционных способов устранения несоответствия рынков образовательных услуг и труда, который обязательно надо использовать в полной мере, является заключение долгосрочных договоров учреждения профессионального образования с организациями-работодателями и привлечение их к образовательному процессу [4, с. 41].

На базе Новочеркасского государственного промышленно-гуманитарного колледжа, Колледжа связи № 54 и Политехнического колледжа № 8 г. Москвы нами было проведено исследование, целью которого стало изучение возможности повышения конкурентоспособности выпускников средствами ДПО. В ходе исследования подтвердилось, что ДПО – действенный инструмент для измерения динамики ценностных ориентаций в современной социально-экономической жизни, обеспечивающий взаимосвязь рынка труда и процесса профессионального образования. Системный анализ требований, предъявляемых рынком труда к выпускникам, позволяет учреждениям СПО разрабатывать и обосновывать конкретные модели подготовки необходимых специалистов по различным профессиям и специальностям. Первоосновой для создания и внедрения дополнительной образовательной программы по определенному направлению выступает прогнозная модель выпускника, в которой учитываются запросы регионального рынка труда на среднесрочную перспективу [6, с. 114]. Содержание образования в ДПО отбирается в соответствии с проектируемым результатом, что гарантирует формирование заявленных компетенций студента-выпускника.

На рис. 1 изображена базовая теоретическая модель подготовки конкурентоспособных специалистов для регионального рынка труда.

В развернутом виде модель наполняется конкретными требованиями к результатам образования как со стороны внешней и внутренней среды учреждения, так и исходя из представлений обучающихся о критериях качества получаемой специальности. Так, целевой блок выстраивается на основе имеющихся профессиограмм специалистов, структуры задач и условий реализации определенной

специальности. В процессуальном блоке описываются используемые методы, формы, средства учебного процесса и виды его промежуточного контроля. В профессионально-личностном блоке указываются варианты работы по развитию профессиональных, метапредметных и личностных компетенций студента. Коррекционно-оценочный блок нацелен на фиксацию и закрепление итогов обучения.

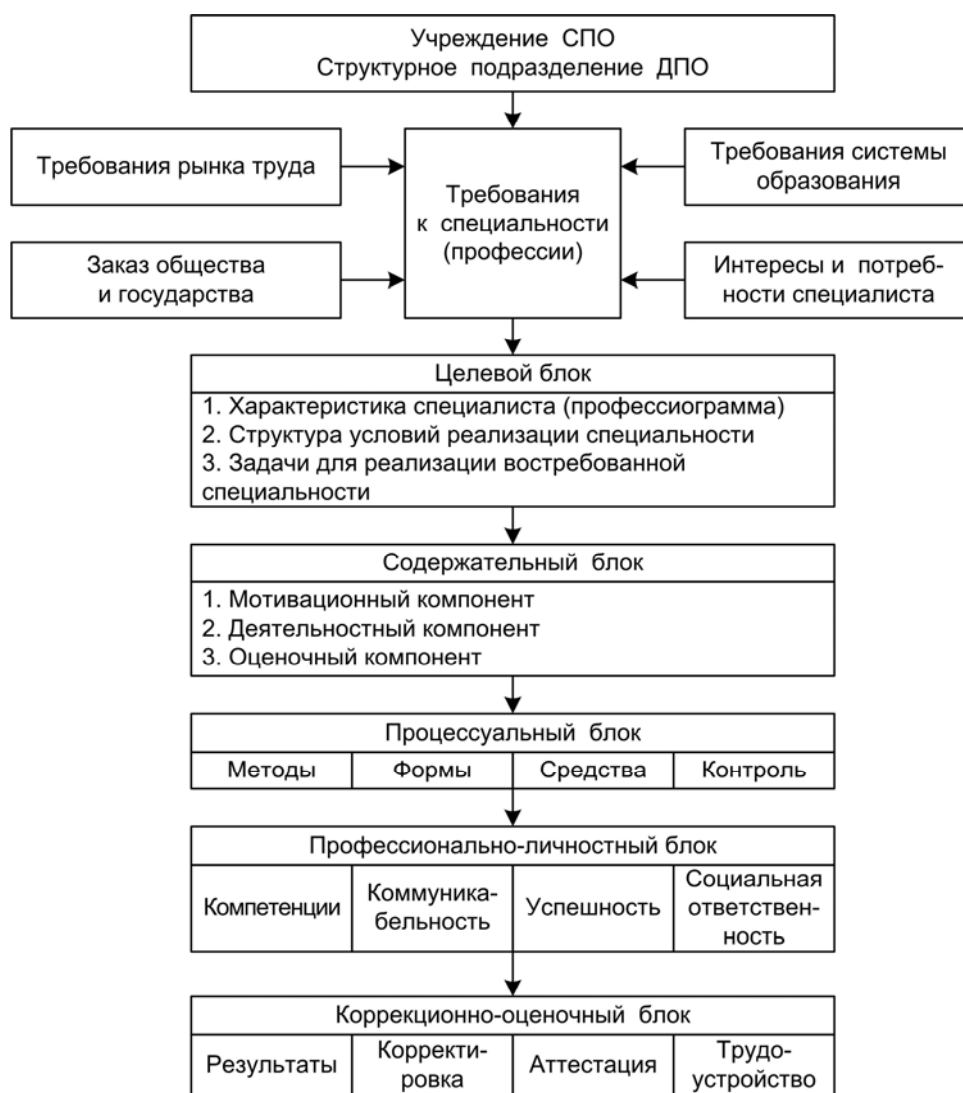


Рис. 1. Модель формирования конкурентоспособного специалиста

Отделения ДПО, существующие на основе базовых специальностей, постоянно расширяют перечень дополнительных образовательных услуг, которые предлагаются как студентам-выпускникам колледжа, так и специалистам, занятым на производстве, для повышения их квалификации. Регулярная работа по обновлению содержания программ и списка специализаций превращает ДПО в важный элемент системы непрерывного образования в течение всей трудовой деятельности, что, собственно, является частью государственной политики и отражает интересы всего общества. Конечно, каждое учреждение СПО имеет свою специфическую организационную структуру ДПО, в которой дополнительные программы обучения могут реализоваться в обязательном порядке в рамках получаемой специальности, а могут избираться добровольно. Общие статистические данные о количестве обучающихся в структурах ДПО учреждений, участвовавших в исследовании, выглядят следующим образом:

- студенты-выпускники – 70–80%;
- работающий персонал – 20–30%;
- незанятое население – 15–25%;
- безработные граждане – 15–30%;
- учащаяся молодежь – 15–20%.

Анализ трудоустройства получивших дипломы и сертификаты по специальностям ДПО показывает, что подавляющее большинство всех адресных групп находит место работы (85–98%).

Проследим деятельность внутренней структуры ДПО по развитию конкурентоспособности выпускников на примере того, как она осуществляется в Новочеркасском государственном промышленно-гуманитарном колледже (НГПГК). Здесь создано специальное подразделение – отделение дополнительного профессионального образования (ОДПО), место которого не только в структуре учебного заведения, но в системе регионального образования представлено на рис. 2.

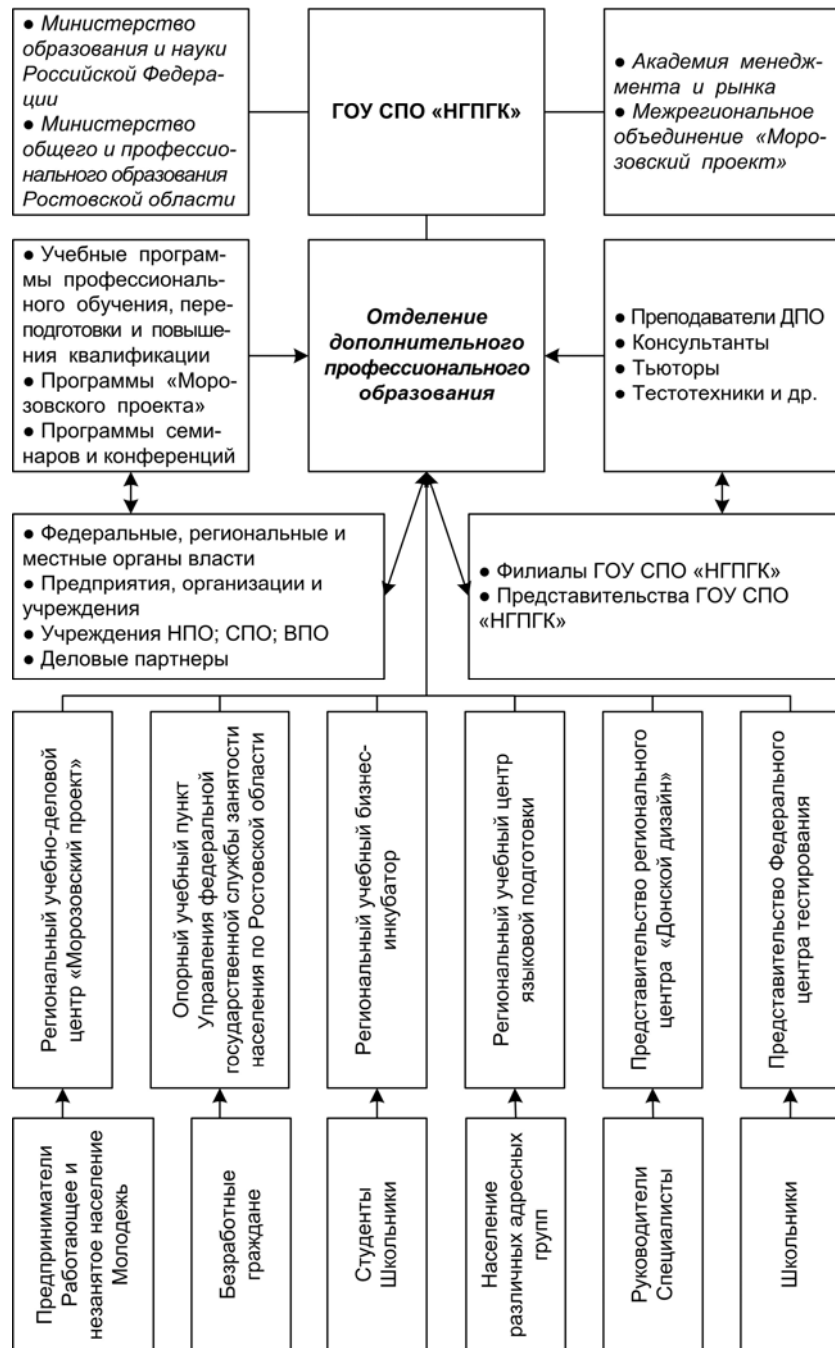


Рис. 2. Структура ОДПО Новочеркасского государственного промышленно-гуманитарного колледжа

В настоящее время в НГПГК разработано более 50 образовательных программ ДПО. Они различаются по многим параметрам, но имеют некоторые общие свойства:

- каждая программа представляет отдельный модуль или совокупность модулей, содержание которых не отражено в ГОС специальности;
- реализация программ занимает относительно короткое время, но не ниже норматива, указанного в Государственных требованиях;
- обучение студентов колледжа по ДПО проводится в свободное от изучения основных образовательных программ время;
- колледж перезачитывает обучающимся дисциплины, которые являются одновременно составной частью Государственных требований и ГОС СПО, если эти дисциплины освоены по основной образовательной программе СПО.

Поскольку региональный рынок труда претерпевает постоянные трансформации, колледж систематически проводит маркетинговый мониторинг по направлениям:

- исследование мотивации потребителей и факторов, формирующих их предпочтения в получении дополнительного образования;
- изучение степени удовлетворенности слушателей ОДПО качеством предоставляемых образовательных услуг;
- выявление целевых групп ДПО, поиски перспективной «ниши» ОДПО, доскональное изучение запросов субъектов образования;
- изучение потенциала образовательных учреждений-конкурентов для выявления сильных и слабых сторон и установление с ними взаимодействия;
- определение возможного будущего ассортимента предлагаемых образовательных услуг на основе социальных запросов потребителей.

С целью трудоустройства выпускников в колледже налажена следующая работа:

- студенты, обучающиеся на бюджетной основе, как правило, заключают трехсторонние договоры «студент – колледж – предприятие»;

- учреждение сотрудничает с базовым предприятием ООО ПК «Новочеркасский электровозостроительный завод», которое трудоустраивает выпускников колледжа согласно договору о стратегическом партнерстве;

- в соответствии с имеющимися и планируемыми учебными программами заключаются долгосрочные соглашения на подготовку и переподготовку кадров с другими различными предприятиями региона;

- студенты старших курсов направляются на практику в организации и на предприятия, где есть возможность трудоустройства после окончания колледжа;

- регулярно проводятся встречи студентов выпускных курсов с работниками Центра занятости населения г. Новочеркаска, на которых студенты получают информацию о городских вакансиях и программах самозанятости населения;

- службой маркетинга и трудоустройства колледжа ведется постоянный анализ состояния рынка труда, результаты которого обсуждаются на оперативных совещаниях и педагогических советах, на основе чего вырабатываются рекомендации по номенклатуре специальностей для приема абитуриентов на следующий учебный год;

- колледж тесно сотрудничает с несколькими высшими учебными заведениями: ежегодно проходят встречи представителей вузов со студентами старших курсов, желающих в дальнейшем продолжить обучение, заключены договоры о приеме выпускников на факультеты непрерывного образования.

Трудоустройство выпускников колледжа составляет 90%, закрепление их на предприятиях – 60%.

Основные выводы.

1. Эффективность деятельности структур ДПО в образовательных профессиональных учреждениях обеспечивается регулирующим и опережающим характером содержания обучения, формированием насущных профессиональных компетенций, ориентацией на развитие специалиста как личности, индивидуализацией учебного процесса.

2. Главной целью ДПО является формирование конкурентоспособной личности, активно, компетентно и успешно участвующей во всех видах профессиональной и общественной деятельности.

3. Основные задачи ДПО – удовлетворение потребностей работодателей в квалифицированных кадрах, насыщение рынка труда необходимыми в настоящий момент специалистами, обеспечение социальной защищенности граждан, развитие творческих способностей личности.

Чтобы оставаться ключевым элементом в системе непрерывного образования, структуры ДПО должны постоянно обновляться параллельно с меняющимися приоритетами на региональных рынках труда.

Литература

1. Асмолов А. Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа. М.: Смысл; Академия, 2002.

2. Ван дер Венге М. К. Болонская декларация: расширение доступности и повышение конкурентоспособности высшего образования в Европе: пер. с англ. // Высшее образование в Европе. 2000. Т. 25, № 3.

3. Васильченко Н. Г., Бурлюкина Е. В. Востребованность специалиста на рынке труда как интегрированный критерий качества образовательной программы // Инженерное образование. 2005. № 3. С. 116–123.

4. Иванов А. В., Коробейников А. В. О модели конкурентоспособного выпускника вуза // Иднакар. 2011. № 1 (11). С. 113–121.

5. Кондратко И. И. Концепция регионального образовательного комплекса (колледжа) в системе непрерывного профессионального образования (на примере ГОУ СПО «НГПГК»). Новочеркасск: НГПГК, 2001. 70 с.

6. Кондратко И. И., Плотницкая Е. Е. Опыт и стратегия развития регионального многопрофильного колледжа в системе непрерывного профессионального образования: учебное пособие. Новочеркасск: Наутилус, 2000. 448 с.

7. Новиков А. М. Развитие отечественного образования // Полемиические размышления. М: Эгвес, 2005. 176 с.

8. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. 128 с.

9. Олейникова О. Н. Обучение в течение всей жизни. М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2002. 83 с.

10. Сальми Дж. Построение общества знаний: новые задачи третичного образования: пер. с англ. // Высшее образование в Европе. 2003. Т. 28. № 1.

11. Свиридова А. Э. Актуальные проблемы развития российской образовательной системы в соответствии со стандартами Болонского процесса // Экономическая наука и образование. 2010. № 12 (73). С. 413–414.

12. Суворов В. С., Осипов П. Н. Как сформировать конкурентоспособного специалиста: пособие для руководителей и педагогов учебных заведений профессионального образования. Казань: ИСПО РАО, 2000.

13. Шилова М. И., Белых И. Л. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза // Вестник ТГПУ. 2010. № 4 (94). С. 39–45.

14. Фромент Э. Европейское пространство высшего образования: новые рамки развития: пер. с англ. // Высшее образование в Европе. 2003. Т. 28. № 1.

References

1. Asmolov A. G. Psychology of personality: Principles of psychological analysis. М.: Smysl; Akademija, 2002. (In Russian)

2. Van der Wenge M. K. The Bologna Declaration: expanding access and improving the competitiveness of European higher education. *Higher Education in Europe*. 2000. V. 25, № 3. (Translated from English)

3. Vasil'chenko N. G., Burljukina E. V. The Demand for specialists in the labour market as an integrated criteria for the quality of educational programmes. *Inzhenernoe obrazovanie*. 2005. № 3. P. 116–123. (In Russian)

4. Ivanov A. V., Korobejnikov A. V. About the model of competitive graduate formation. *Idnakar*. 2011. № 1 (11). P. 113–121. (In Russian)
5. Kondratko I. I. The concept of a regional educational complex (college) in continuing professional education. Novocherkassk: GOU SPO «NGPGK», 2001. P. 70. (In Russian)
6. Kondratko I. I., Plotnickaja E. E. Experience and strategy for the development of regional versatile college in continuing professional education: a training manual. Novocherkassk: Nautilus, 2000. 448 p. (In Russian)
7. Novikov A. M. The development of Russian education // *Polemicheskie razmyshlenija*. M.: Jegves, 2005. 176 p. (In Russian)
8. Olejnikova O. N. Education for life. M.: Center for the Study of Professional Education, 2002. P. 83. (In Russian)
9. Education in the Russian Federation: Federal law from 29.12.2012, № 273. P. 128. (In Russian)
10. Salmi Jh. Building Knowledge Societies: New Challenges in tertiary education. *Higher Education in Europe*. 2003. Vol. 28, № 1. (Translated from English)
11. Sviridova A. Je. Urgent problems of Russian educational system in accordance with the standards of the Bologna Process. *Jekonomicheskaja nauka i obrazovanie*. 2010. № 12 (73). P. 413–414. (In Russian)
12. Suvorov V. S., Osipov P. N. How to form a competitive specialist: A guide for managers and teachers of professional education. Kazan': ASIC RAO, 2000. (In Russian)
13. Shilova M. I., Belyh I. L. A competitive graduate formation. *Vestnik TGPU*. 2010. № 4 (94). P. 39–45. (In Russian)
14. Froment E. European Higher Education: A New Framework for Development. *High Education in Europe*. 2003. V. 28, № 1. (Translated from English)