

4. *Лапин В. А.* Психологическое тестирование [Текст] / В. А. Лапин. Пенза, 1990. Ч. 2: Описание опросниковых методов.

5. *Плотникова Т. А.* К вопросу о саморазвитии студента в образовательном пространстве вуза [Текст] / Т. А. Плотникова. Братск, 2002.

6. *Шубина Н. В.* Саморазвитие как средство формирования конкурентоспособного специалиста-менеджера [Текст] / Н. В. Шубина // Образование, наука, бизнес: материалы Всерос. науч.-практ. конф. М.; СПб., 2005. Вып. 1(24).

Л. Д. Старикова

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК КОМПОНЕНТ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Одним из стратегических ориентиров образовательной политики государства является непрерывность образования, которая провозглашается основой жизненного успеха личности, благосостояния нации и конкурентоспособности страны на мировом уровне. В докладе «О развитии российского образования», прозвучавшем на заседании Государственного совета Российской Федерации по образованию 24 марта 2006 г., отмечено, что создание гибкой и динамичной системы всеобщего непрерывного образования – императив роста человеческого капитала, инновационного развития и конкурентоспособности любой страны.

Дополнительное профессиональное образование рассматривается как важнейший компонент непрерывного образования, включающий в себя совокупность взаимодействующих преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов; государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки обучающихся по отдельным дополнительным профессиональным образовательным программам и направлениям; сети реализующих их образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов; органов управления образованием и подведомственных им учреждений и организаций.

Дополнительное образование – родовое понятие, более общее по сравнению с понятием «дополнительное профессиональное образование»,

которое является видовым. Содержание дополнительного образования включает в себя и дополнительное общее, и дополнительное профессиональное образование.

В Законе РФ «Об образовании» указывается, что дополнительные образовательные программы и дополнительные образовательные услуги реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей человека, общества, государства. В пределах каждого уровня профессионального образования основной задачей дополнительного образования является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием образовательных стандартов, обновлением и модернизацией содержания существующего в современных условиях образования.

Дополнительное профессиональное образование реализуется на основе разработанных и утвержденных в конкретном образовательном учреждении или на предприятии программ. В зависимости от целей обучения и от исходного уровня образования и подготовки обучающегося, его личностных особенностей, квалификационных требований (профессиональных стандартов) образовательные программы должны предусматривать:

- блок входного тестирования, позволяющий определить исходный уровень подготовки обучающихся по выбранному направлению обучения, а также их личностные особенности и склонности;
- блок общепрофессиональных дисциплин, направленных на получение необходимых теоретических знаний по выбранному направлению, которые соответствуют цели обучения;
- блок специальных дисциплин, позволяющих получить необходимые компетентности и компетенции в постановке и решении профессиональных задач, которые соответствуют квалификационным требованиям конкретной специальности;
- блок вспомогательных дисциплин по выбору, направленных на развитие личности;
- практику по профессии или стажировку, обеспечивающую приобретение навыков практического использования полученных знаний (формирование соответствующих компетенций).

Конкретное содержание образовательных программ дополнительного профессионального образования определяется образовательным учреждением или предприятием, в условиях которого осуществляется процесс

переподготовки и повышения квалификации рабочих и служащих, исходя из целей и сроков обучения, а также в соответствии с квалификационными требованиями (профессиональными стандартами) к обучающимся с учетом отраслевых и региональных особенностей.

В настоящее время крупные производственные объединения (корпорации) в рамках дополнительного профессионального образования активно включились в процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Разрабатываются различные программы и направления подготовки персонала всех уровней, в которых выдвигаются следующие цели:

- создание интегрированной корпоративной системы подготовки персонала для развития конкурентоспособного производства, достижения мировых приоритетов в области производства на основе существующих передовых технологий;

- создание эффективной инновационной корпоративной системы и ее кадровое обеспечение в целях повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции (товаров и услуг), продвижение созданной системы на внутреннем и внешнем рынке;

- разработка стратегических задач обучения кадров на рабочем месте на крупных производственных предприятиях и в корпорациях;

- разработка методик подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для работы на конкретном производстве.

Под персоналом предприятия в условиях рыночной экономики следует понимать всю совокупность как работающих по найму, так и собственников, трудовой потенциал которых соответствует производственному и обеспечивает эффективную хозяйственную деятельность.

Обучение персонала можно условно разбить на два вида:

- постоянное обучение, направленное на совершенствование выполняемой работы;

- обучение, направленное на получение дополнительного образования.

Повышение квалификации занимает особое место в обучении персонала как основной способ обеспечения соответствия квалификации работников современному уровню развития науки, техники и экономики. Если человек не повышает свою квалификацию и не занимается самообразованием, то его профессиональный потенциал вскоре не будет соответствовать требованиям развивающегося производства и экономики.

Привычные модели получения образования, обеспечивающие необходимый уровень готовности к выполнению профессиональных, служебных, хозяйственных, бытовых, досуговых и других функций, в современных условиях обновляющейся России претерпевают существенные изменения. Успешный переход к экономике и обществу, основанным на знании, результативная жизнедеятельность человека в информационном обществе должны сопровождаться процессом непрерывного образования. «Учение длиною в жизнь», «образование через всю жизнь», «образование в течение всей жизни» – вот формулы одной из важнейших мировых тенденций современного этапа развития образования.

Среди факторов, обуславливающих необходимость обучения по обозначенным формулам, можно выделить:

- беспрецедентное развитие информационных и коммуникационных технологий, оказывающих влияние практически на все сферы жизни человека;
- развитие торговли и коммуникаций, которые расширяют способы ведения конкурентной борьбы;
- демографический фактор: старение населения, неизбежно приводящее к изменениям в составе рабочей силы и спроса на социальные услуги.

К социально-экономическим факторам, приведшим к осознанию необходимости обучения в течение всей жизни, относится потребность в высококвалифицированной рабочей силе, гибко реагирующей на изменения на рынке труда и способной производить продукцию и услуги, имеющие высокую добавленную стоимость. При этом в связи с быстрыми темпами развития технологии и возрастающей неопределенностью рынка человек встает перед необходимостью приобретать новые умения, компетенции, квалификации в течение всей своей трудовой жизни. Они должны наращиваться на приобретенные ранее ключевые компетенции и технические и социальные умения. Такое приращение должно носить постоянный характер, что в корне меняет роль и место образования и обучения в обществе, которое становится «обществом обучения» (А. Шелтон).

В рамках концепции обучения в течение всей жизни происходит сращивание двух логик: логики образования (развитие способностей граждан) и логики промышленности (оптимальное использование человеческих ресурсов). Эти концепции реализуются в виде следующих основных моделей:

- модель с доминантой обучения в учебном заведении при обязательном обучении на предприятии;

- дуальная модель, предусматривающая ученичество на предприятии;
- комплексная модель профессионального образования, цели и потребности которой определяются при активном участии предприятий, также участвующих в реализации программ обучения.

В любом случае, и это очень важно, все модели предполагают сочетание обучения на базе учебного заведения и на предприятии при активном участии предприятия в обучении. В связи с этим особо подчеркивается роль обучения как фактора не только экономической конкурентоспособности, но и, прежде всего, демократического участия граждан в жизни предприятия.

Поставленные цели позволяют выделить основные стратегические направления развития корпоративного профессионального образования:

- усиление интеграции корпоративных и профильных образовательных учреждений всех уровней;
- создание единой информационной среды для обеспечения образовательной, научной и инновационной деятельности;
- развитие инновационной деятельности корпоративных образовательных учреждений;
- подготовка педагогических и научно-педагогических кадров, обеспечивающих эффективность корпоративного профессионального образования;
- разработка учебно-методического обеспечения образовательных программ в условиях работы корпораций;
- создание системы корпоративных профессиональных институтов.

В новом контексте качественно переосмысливается роль предприятий, которые должны стать в полном смысле этого слова «обучающими организациями», заинтересованными в развитии своих работников и несущими за это ответственность. «Обучающие организации» должны представлять интересы работодателей. Первостепенной задачей данных организаций является включение работодателей (их объединений) в процесс формирования нового содержания образования.

Повышение квалификации достаточно распространено на предприятиях в силу ряда причин: оно дешевле подготовки специалиста в образовательных учреждениях, имеет меньшую продолжительность, обладает целевой направленностью. Для этого предприятие должно быть ориентировано на потребности своих работников, которые получают права и возможности рационально выстраивать собственную образовательную и жиз-

ненную траекторию, направленную на совершенствование своих компетенций, гарантирующую им соответствующее материальное и моральное вознаграждение. При этом необходимо создать все предпосылки для формирования гибкой профессиональной траектории, предусматривающей как вертикальную, так и горизонтальную мобильность персонала современного предприятия.

**Т. В. Машарова,
Е. Л. Сырцова**

ИНТЕЛЛИГЕНТНОСТЬ КАК ИНТЕГРАТИВНОЕ КАЧЕСТВО БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

При раскрытии сущности понятия «интеллигентность» необходимо рассмотреть такие понятия, как «духовность», «образованность», «воспитанность». Действительно, чем отличаются содержания этих понятий, как они соприкасаются, каким образом дополняют друг друга?

Обратимся к понятию «духовность». На протяжении всей истории человечества духовность находилась в центре внимания философии, а впоследствии и педагогики. Исторически сложилось два направления в понимании духовности: религиозное и светское.

С точки зрения православия человек являет собой триединство тела, души и духа. Душа человеческая во многом сходна с душой животных, но в высшей своей части она несравненно превосходит душу животных благодаря сочетанию ее с духом, который от Бога.

Смысл жизни человека с религиозной точки зрения заключается в общении с Богом, а задача земной жизни состоит в том, чтобы в течение этой жизни суметь создать свою духовную личность, свое истинное, живое, вечное «я». Работа над своей духовной личностью безгранична, поскольку идеал христианского совершенства недостижимо высок.

Проблема духовности получила основательную разработку в отечественной философской литературе. Особый характер русского философствования, связанный с православным мировосприятием, способствовал выделению таких признаков русского духа, как религиозное чувство, разум, чувство долга, поиск истины, совесть, милосердие, стыд, справедливость, любовь, эмоциональность, творчество и т. д.