

**И. В. Серова**

**I. V. Serova**

*Уральский колледж прикладного искусства и дизайна (филиал)  
ФГБОУ ВО «МГХПА им. С. Г. Строганова», Нижний Тагил  
Ural College of Applied Arts and Design branch of Stroganov Moscow  
State Academy of Design and Applied Arts, Nizhny Tagil  
iupi@mail.ru*

## **МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОЛЛЕДЖЕ**

### **PROFESSIONAL DEVELOPMENT EFFICIENCY MONITORING IN THE COLLEGE**

**Аннотация.** В статье рассматривается мониторинг переподготовки кадров в сфере художественного образования.

**Abstract.** The article describes personnel professional development efficiency monitoring for decorative art.

**Ключевые слова:** переподготовка кадров; эффективность дополнительного образования.

**Keywords:** professional development, personnel training efficiency; applied decorative arts; traditional art.

Дополнительное образование с каждым годом становится все более востребованным. В государственной программе РФ «Развитие образования» на 2015–2020 годы и указах президента определены целевые индикаторы, отражающие необходимость расширить охват взрослого населения страны этим видом образования. Дополнительное образование в первую очередь нацелено на быструю коррекцию и повышение профессионального потенциала общества и конкурентоспособности экономики страны, но немаловажное значение играют и программы, основной задачей которых становится обеспечение защищенности граждан, а также адаптивности взрослых в условиях активной смены технологий и материалов.

Для выполнения требований работодателя, преодоления трудностей, возникающих на современных условиях, чтобы быть востребованным, современному специалисту с профессиональным образованием, необходимо иметь профессиональные знания, умения, способствующие быстрому обучению другим, сходным с имеющейся, профессиям. Для того чтобы легко обучаться новым профессиям, необходимо обладать транспрофессиональными компетенциями [1].

В. П. Малиновский определяет транспрофессионализм как коллективно-распределенную способность рефлексивно связывать и координировать представителей различных профессий для решения комплексных проблем [2]. Ученый характеризует базовые транспрофессиональные компетенции следующим образом: узкая специализация в какой-то профессии; способность к межпрофессиональной коммуникации; способ-

ность к трансдисциплинарному синтезу знаний; ориентация на сочетание фундаментальных исследований с практическим решением проблем; навыки командной работы; постоянное саморазвитие и самосовершенствование; вхождение в то, что получило название community of practice (профессиональные и транспрофессиональные сети).

Специалисты, овладев транспрофессиональными компетенциями, должны быть готовы работать в различных профессиональных средах. Комплексирование методов, средств и способов мышления и деятельности под конкретную проблемную ситуацию, не имеющую стандартных вариантов решения, – такова специфика транспрофессиональной работы. В рамках мониторинга эффективности дополнительного образования взрослых в Уральском филиале ФГБОУ ВО «МГХПА имени С.Г. Строганова» за период 2014–2018 гг. мною было проведено анкетирование слушателей программ дополнительного образования, основные результаты представлены ниже. В анкетировании приняло участие 60 слушателей курсов. Как показало проведенное анкетирование, 86 % обучающихся составляют женщины, 100 % слушателей имеют высшее образование. Средний возраст обучающихся – 44 года.

В ходе опроса слушателям курсов было предложено охарактеризовать процесс обучения:

- содержание программы;
- квалификацию преподавателей;
- обеспеченность учебными материалами и их качество;
- своевременность и достаточность информации;
- практическое применение полученных знаний;
- организационные вопросы и ряд других моментов.

Нужно было оценить важность этих составляющих при выборе программы, а также степень своей удовлетворенности. Все параметры программы обучения, получив оценку не ниже «4,5» по пятибалльной шкале, оказались важными и соответствовали потребностям слушателей курсов. Ответы «полностью соответствует» и «скорее, соответствует» составляли 92,34% и выше.

Что касается вопросов выбора программы, то решающее слово остается за работодателем. Так, например, 45 % слушателей курсов обратились в поход за знаниями по решению руководства. Еще 30 %, выбрали курс самостоятельно, узнав о нашей программе, не стали искать какие-либо иные варианты и приняли решение учиться по этому направлению.

Информационным источником о месте будущей учебы для половины респондентов стали сети Интернет, каждый четвертый получил сведения от коллег. О том, что текущее обучение связано с сегодняшней работой, заявили 97% опрошенных. Кроме того, основной целью обучения 62 % респондентов назвали оттачивание мастерства своей профессиональной практики, 13 % – совершенствование в смежных областях или же

необходимость смены деятельности.

Систематическое обучение персонала прописано в концепции развития организации и в значительной мере влияет на развитие карьеры. Так, по требованию работодателей проходят обучение большинство слушателей курсов, они обязаны повышать квалификацию в соответствии с законодательными или локальными актами, как, например, педагогические работники. Введение обязательного обучения в своей профессиональной области считают целесообразным 74 % слушателей, такой необходимости не видят 10 % респондентов, а 16 % ответили, что оно и так уже организовано. При обсуждении временных рамок программ дополнительного образования взрослых следует отметить, что наибольшей популярностью у слушателей пользуются краткосрочные программы – 87% респондентов чаще всего проходят обучение по программам продолжительностью 72 часа, еще 13% указали среднесрочные программы от 72 до 500 часов.

По мнению респондентов, краткосрочные программы дают наибольший профессиональный эффект, позволяя получить наиболее актуальную и широкую информацию по интересующей тематике, а затем, при необходимости, слушатель может углублять свои знания и совершенствовать навыки на среднесрочных программах. Если говорить о времени, затрачиваемом на дополнительное обучение, то за 2014–2017 год у 53% слушателей этот показатель возрос, а у 36 % остался без изменений. Основной фактор, влияющий на изменение временных затрат на обучение, созвучен с главным мотивом обучения – «появление/исчезновение обстоятельств, требующих дополнительного профессионального обучения в сфере трудовой деятельности» (45,5 % респондентов).

В представлении слушателей курсов основные параметры оптимального формата обучения выглядят следующим образом: лучше всего учиться один раз в пять лет по программе продолжительностью 72 часа, и чаще по монопрограммам продолжительностью 16 часов. Обучение очное при непосредственном общении с преподавателем в группе численностью до 10 человек. Спрос на услуги дополнительного профессионального образования будет расти, и работодатели, и потенциальные слушатели курсов готовы охотно тратить как время, так и средства на повышение качества работы и своей профессиональной ценности.

#### **Список литературы**

1. *Вахидова Л. В.* Оценка профессиональной компетентности будущего специалиста / Л. В. Вахидова // Перспективы развития науки и образования: сборник научных трудов Международной научно-практической конференции: в 8 частях. 2013. С. 31–33.
2. *Малиновский В. П.* Вызовы глобальной профессиональной революции на рубеже тысячелетий / П. В. Малиновский // Российское экспертное обозрение. 2007. № 3 (21). С. 21–24.