

Полученные данные можно использовать в качестве основы для дальнейшей разработки коррекционно-развивающих программ развития адаптивных способностей будущих менеджеров на этапе их начальной учебно-профессиональной подготовки. Создание и внедрение подобных программ будет, по нашему мнению, способствовать ускоренной адаптации студентов к учебно-профессиональной деятельности, выработке уже на начальном этапе обучения ряда профессионально-важных качеств (таких, как толерантность, гибкость в общении, креативность), что, в свою очередь, повысит эффективность и качество профессиональной подготовки специалистов.

### Литература

1. Большой толковый психологический словарь: в 2 т.; пер. с англ. / сост. А. Ребер. М.: АСТ; Вече, 2003.
2. Выготский Л. С. Психология развития человека. М.: Смысл; Эксмо, 2002.
3. Калшед Д. Внутренний мир травмы. Архетипические защиты личностного духа. М.: Академ. проект, 2001.
4. Павлов И. П. Мозг и психика: избр. психол. тр. / Акад. пед. и соц. наук Моск. психол.-социол. ин-та. М.; Воронеж, 1996.
5. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме: пер. с англ. М.: МЕДГИЗ, 1960.
6. Сеченов И. М. Психология поведения: избр. психол. тр. / Акад. пед. и соц. наук Моск. психол.-социол. ин-та. М.; Воронеж, 1995.
7. Философский энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М, 2007.
8. Фролов А. Г., Хомочкина С. А., Матушанский Г. У. Адаптация преподавателя к профессионально-педагогической деятельности в высшей школе. Казань, 2006.
9. Шибутани Т. Социальная психология: пер. с англ. Ростов н/Д, 2002.

УДК 378.1

Н. И. Чуракова

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ВУЗА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

В статье рассмотрена роль дополнительного профессионального образования в развитии системы высшего профессионального образования, его современное состояние и основные проблемы развития. Определены и обоснованы исторические этапы, перспективы и пути развития вузовских систем дополнительного профессионального образования.

*Ключевые слова:* дополнительное профессиональное образование, становление, развитие, конкуренция, конкордоспособность.

*Abstract* – The paper considers the role of further vocational training in the system of higher education, its characteristics and problems of development. It also describes historic stages, prospects and ways of development of further higher vocational education.

*Index terms:* further vocational training, formation, development, competition, concordability.

Неустойчивость мировой экономики, колебания мировых финансовых рынков, цен на энергоносители и продовольствие дестабилизируют экономику России в целом, финансовое положение организаций и отдельных граждан. Вместе с тем направление социально-экономической политики государства неизменно и ориентировано на улучшение качества жизни и развитие личности. Роль человека во всех областях развития общества остается значимой. Компетентный специалист, профессионал становится главным источником инноваций, обуславливающих глобальную конкурентоспособность социально-экономической системы. Как следствие, возрастает роль определяющих качество человеческого потенциала социальных структур, к которым относится сфера образования.

Важное место в развитии человеческого потенциала отводится системам дополнительного профессионального образования высших учебных заведений (далее – ДПО). Динамичные социально-экономические, информационно-технологические изменения конца XXI – начала XX в. меняют отношение к ДПО со стороны руководителей образовательной сферы в целом и высших учебных заведений в частности. Преобразовались исторически сложившиеся представления о функциях ДПО в системе образования, появились новые «правила игры», «игроки» и «заказчики».

ДПО в вузе рассматривается как

- важнейшее звено системы непрерывного образования, обеспечивающее самореализацию и развитие личности взрослого человека, поддержку профессиональной мобильности и занятости населения России, профессиональную ориентацию молодежи, работающего населения, а также безработных граждан, мигрантов и беженцев, высвобождающихся в условиях кризиса работников;

- средство достижения уровня образованности, общей культуры, профессиональной компетентности, карьеры, профессионально-личностной самореализации субъектов учебной и трудовой деятельности,

- условие реализации государственной политики инновационного развития, основанной на внедрении новых идей, проектов, технологий в практику работы организаций и учреждений;

- высокорентабельная сфера образовательного бизнеса, источник укрепления финансовой стабильности высших образовательных учреждений в условиях снижения контингента обучающихся, вызванного демографическими процессами и переходом на двухуровневое высшее профессиональное образование.

Новое понимание функций ДПО определяет в качестве первоочередной задачу приведения этой системы в соответствие с потребностями инновационной экономики, основной чертой которой, по утверждению разработчиков программы «Модель для инновационной экономики: российское образование – 2020», является максимальная гибкость и нелинейность всех форм производственной и социальной сфер. Такое понимание инновационности обуславливает многократное изменение траектории профессиональной карьеры человека. Как следствие, акценты в непрерывном образовании смещаются от системы основного образования, позволяющей человеку однократно, в период дотрудовой деятельности, освоить некоторую профессию, к системе ДПО, дающей возможность сколько угодно часто пересматривать локальные точки профессиональной карьеры, решая, чему еще научиться, что отвечает задачам собственного профессионального, социального, личностного развития. Следовательно, инновационная экономика должна поддерживаться развитым рынком открытых образовательных программ и модулей, расширяющих возможность выбора, позволяющий вести свободный поиск знаний.

Анализ современной практики ДПО в вузовской системе показывает, что она не только не соответствует прогностическим идеям, но и далека от насущных потребностей экономики и конкретных заказчиков в лице общества, производства и граждан. Сложившиеся подходы в сфере организации и оценки качества обучения, степень адаптивности содержания образовательных программ к проблемам практики конкретных организаций и профессиональных сообществ, предпочитаемые преподавателями технологии обучения, компетентность педагогических кадров, качество материально-технического и методического обеспечения не удовлетворяют заказчиков образовательных программ. Негибкость, инерционность, слабая реакция системы ДПО на внешние сигналы снижает стремление заказчиков сотрудничать с учреждениями высшего профессионального образования.

Внимание профессиональных сообществ концентрируется вокруг идеи реорганизации существующей системы ДПО в пользу систем корпоративного (организационного, внутрифирменного) обучения. Следует отметить, что органы управления образованием в целом поддерживают данное мнение, с 2005 г. последовательно модернизируя систему ДПО в соответствии с новыми принципами управления. В результате проводимой в России административной реформы функция организации дополнительного профессионального образования, ранее относящаяся к компетенции Министерства образования Российской Федерации, утрачена. Участие государства в ДПО ограничено соответствующими подразделениями подведомственных вузов, деятельность которых ориентирована на решение проблем развития кадрового потенциала системы высшего образования, иными словами, на повышение квалификации и переподготовку профессорско-преподавательских кадров [6].

Как следствие, перед руководителями подразделений ДПО высших учебных заведений, в значительном объеме лишившихся поддержки государства, встала проблема сохранения и развития этих подразделений. Решение проблемы обусловлено квалификацией кадров преподавателей, состоянием материально-технической и учебно-методической базы, однако ключевую роль играет способность подразделений ДПО устанавливать адекватное взаимодействие с внешней средой, в которой находятся не только заказчики услуг, но и образовательные институты, оказывающие гражданам аналогичные образовательные услуги.

На различных этапах развития системы ДПО роль внешних по отношению к ней организаций была различной.

Долгое время становление системы ДПО в значительной степени обуславливалось взаимодействием с системой основного профессионального образования, организуемого и контролируемого государством и ориентированного на дотрудовой период профессиональной деятельности, а также потребностями производственной сферы. Непрерывно адаптируясь к запросам производственной и социальной сферы, дополнительное образование выполняло компенсирующую, факультативную функцию по отношению к основному. В эпоху промышленной революции конца XIX – начала XX в. ДПО *компенсировало недостатки и упущения основного образования работников*, удовлетворяя этим текущие потребности производства и экономики в рабочей силе. В период научно-технической революции 1960–1980 гг. учреждения системы ДПО осуществляли периодическую *корректировку квалификации* специалистов, полученную в дотрудовой период, и их *адаптацию к новым* профессиям и должностям. Именно в этот период связи систем основного и дополнительного образования стали устойчивыми и получили институциональное оформление. Была создана сеть внутрисистемных образовательных учреждений и подразделений, в которых, в соответствии с выделенным государственным заказом, периодически совершенствовали профессиональную квалификацию руководители и специалисты различных отраслей.

В 1990-х гг. начался новый этап развития системы ДПО, который изменил сложившиеся взаимоотношения образовательных систем. В научном плане новый этап связан с исследованиями Э. Флэмхольца, Т. Шульца, Г. Беккера, доказавшими экономическую эффективность образования. Тот факт, что успешность организации определяется не столько численностью и квалификацией работников, сколько их качественными характеристиками, трансформировался в новый заказ производственной сфере системе ДПО: *обеспечение, поддержка и сопровождение* реализации приобретенных в дотрудовой период *способностей человека* для общественных, производственных, личных целей.

В ответ на вызовы практики в системе ДПО началось точечное развитие. Осваивались новые направления деятельности: организация и проведение научных исследований, научно-технических и опытно-экспери-

ментальных работ, консультационная деятельность, научная экспертиза программ, проектов, других материалов по профилю работы. Внедрялись новые педагогические технологии, приближающие процесс обучения непосредственно к рабочему месту и, соответственно, обеспечивающие, с одной стороны, охват обучением большего количества слушателей, с другой – развитие необходимых работодателю-заказчику способностей работников. Возникли новые формы организационных практик: дистанционное обучение, сетевое взаимодействие и проектный подход. Содержание образования дифференцировалось в зависимости от изменений функционального состава профессиональной деятельности и комплекса решаемых конкретной категорией работников профессиональных задач.

Произошло активное расширение внутренней сети подразделений ДПО. По различным данным, до 70 процентов вузов, включая негосударственные учебные заведения, реализуют программы ДПО, создавая для этого специализированные отделы, в которых концентрируются и наращиваются организационные, кадровые, финансовые, методические, материальные ресурсы [2]. Проводятся маркетинговые исследования. Создается собственная нормативно-правовая база, отчетность и документооборот. Ведущая цель деятельности таких подразделений – рост объемов и разнообразия оказываемых услуг.

При внешнем благополучии мониторинг удовлетворенности заказчиков процессом и результатами обучения показывает, что результативность решения задачи развития качественных характеристик работника, а точнее, его компетентности в специализированных подразделениях ДПО в вузе не столь высока. Очевидно, что большего эффекта можно добиться, организуя обучение непосредственно в границах организации. Обучение внутри организации обеспечивает работодателя не просто квалифицированными, а продуктивными работниками, действующими в соответствии с принятыми в данной организации правилами и стандартами конкретных рабочих мест (должностей).

Предлагаемая схема предоставляет благоприятные возможности для воспитания персонала в духе приверженности ценностям и нормам действующей в корпоратив организационной культуры. Создавая корпоративные университеты, информационно-методические и обучающие центры, кружки качества и очерчивая границы образовательных траекторий своих работников, работодатель боится себя от рисков, связанных с влиянием внешней среды на мотивационно-ценностную, смысловую и профессионально-компетентностную сферы персонала. Появляются возможности достижения «сверх-целей» обучения, связанных с реализацией тех или иных изменений внутри организации или во внешнем окружении. Обучая внутри организации, можно не только улучшить функциональные показатели профессиональной деятельности, но и оценить степень использования полученных компетенций в решении конкретных проблем функционирования и развития организации. Кроме того, пере-

мещаая ДПО в границы собственных организаций, заказчики существенно экономят финансовые и временные ресурсы, повышая эффективность прямых и косвенных затрат на профессиональное обучение, а также потери производительности труда.

Скрытые и явные эффекты корпоративного обучения ослабляют связи между производственной сферой и системой ДПО. Производственная сфера дистанцируется от услуг внешнего повышения квалификации, предпочитая ему не институциональные формы коллективной деятельности методического характера в пределах собственного профессионального сообщества и организации: проблемные (тематические) курсы, ассоциации, круглые столы, конференции, обмен опытом, семинары, презентации, участие в проектах и т. д. Если принять во внимание, что развитие науки идет в целом по пути приближения к человеку, то системы организационного обучения, очевидно, находятся ближе к человеку, чем специализированное учреждение или вузовское подразделение ДПО, следовательно, и возможностей для развития приобретенных работником в дотрудовой период способностей у них значительно больше.

Процесс дистанцирования систем вузовского и внутриорганизационного образования закономерен и научно обусловлен. Анализ научных публикаций обнаруживает, что проблемы развития ДПО решаются в основном с опорой на гуманитарное и психолого-педагогическое знание [1]. Теоретические обобщения группируются вокруг идей акмеологического, психологического, аксиологического, андрологического, культурологического, компетентностного, информационного подходов. Исследования обосновывают внутрисистемный, организационно-педагогический взгляд на ДПО и показывают, каким его видят работники образования – как подсистему системы непрерывного образования, связывающую между собой различные уровни основного образования, восполняющую и дополняющую недостающие звенья, корректирующую его пробелы, адаптирующуюся к меняющимся потребностям общества, производства и человека.

Внимание к экономическому, организационно-управленческому базису минимально и ограничено вопросами образовательного маркетинга, организации и содержания деятельности подразделений ДПО в образовательных учреждениях основного образования. Вместе с тем, по мнению члена-корреспондента РАН, доктора экономических наук, профессора, заместителя директора Центрального экономико-математического института Г. Б. Клейнера, современное развитие образовательных систем определяется идеями не столько педагогики и психологии, сколько экономики материальных благ, важнейшим понятием которой является «конкуренция». Конкуренция – главенствующий способ взаимоотношений между производителями благ, стремящихся к наращиванию собственной конкурентоспособности, что ведет к ослаблению, вплоть до полного исчезновения, способности производителя к взаимодействию с другими производителями благ [4].

Именно в направлении развития конкурентоспособности движутся и вузовские, и внутриорганизационные системы ДПО. Мы видим в иных системах ДПО конкурентов. Как следствие, неосознанно, некритично и массово заимствованная нами экономическая концепция в стратегической перспективе ведет вузовское ДПО в тупик. Следование принципу рыночной экономики «Побеждает конкурентоспособный!» в данном случае обеспечивает «победу» внутриорганизационных систем ДПО.

Интуитивное стремление преодолеть предкризисную ситуацию контактирования с производственной сферой актуализирует практику сетевого взаимодействия. Но на деле точечные попытки создания так называемых сетевых, или ресурсных, центров, призванных улучшать межсистемное и внутрисистемное взаимодействие и сотрудничество, ведут к усилению конкурентных преимуществ их владельцев (учредителей). В качестве дополнительных практических мер по улучшению взаимодействия используется создание разнообразных советов, ассоциаций, союзов ведомственного и межведомственного характера. Нацеленные, согласно замыслу создателей, на укрепление связей между участниками, на деле подобные объединения позволяют, во-первых, осуществлять контроль за «коллегами-конкурентами» и, во-вторых, усиливать конкурентные позиции их участников, лидирующей группы или инициаторов создания.

Вместе с тем экономика материальных благ не исчерпывает всего комплекса экономических идей. Более перспективны, с точки зрения развития вузовских систем ДПО, идеи *экономики знаний* как грядущей стадии экономического развития общества [7]. Одной из ее отличительных особенностей является сочетание соперничества и сотрудничества между агентами на рынке знаний. И если в экономике материальных благ важна конкурентоспособность производителей, то в экономике знаний значима конкурентоспособность – способность к сотрудничеству. Вместо явной и скрытой конкуренции производителей и корпоративных конфликтов – сочетание конкуренции и кооперации, сотрудничества и соперничества. Конкуренция важна, но не всеобъемлюща. Без кооперации, как и без конкуренции, невозможно существование современной экономики вообще и экономики знаний тем более. Именно в парадигме последней принципиально возможны и необходимы средовые социальные образования: институты, знания, убеждения, системы доверия и кооперации, различного рода интеграционные клубы и сети. Каков же выход? Стоит ли реставрировать исторические подходы к организации ДПО в вузе?

Во-первых, можно вообще прекратить заниматься ДПО. Деятельность по реализации образовательных программ ДПО не является для высшей школы основным процессом. Статус дополнительного образования в вузе не определен. Дополняет ли оно основную образовательную программу или углубляет и расширяет ее? Является ли самостоятельным процессом, продолжающим высшее образование в контексте идей непрерывности? Факт наличия системы ДПО важен, но пока не принципиален

для высшей школы, об этом отчетливо свидетельствует система лицензионно-аттестационных показателей, в которой дополнительное образование практически не представлено. В этой связи никаких особых управленческих действий по обеспечению функционирования и развития ДПО в вузе, как правило, не предпринимается.

Во-вторых, можно сосредоточиться исключительно на дополнительном образовании студентов, выходящем за установленные границы основного образования. Такой подход, при условии преодоления внутривузовской конкуренции подразделений ДПО, исключает нас из конкурентной борьбы на внешнем рынке ДПО, делает внеконкурентоспособными и позволяет достичь необходимого уровня внутренней устойчивости. Работа со студентами более значима для объективной оценки роли подразделения ДПО в деятельности вуза по реализации основных образовательных программ и предоставляет такому подразделению широкие возможности для длительного функционирования и инновационного воспроизводства «без помощи» конкурентов, безотносительно к ним, т. е. вне конкурентной борьбы. Хорошим, по точному определению, является «не тот бегун, который побеждает соперников, а тот, который развивает высокую скорость без всяких соперников!» [5].

Возможен и третий вариант – интеграция (инкорпорирование) ДПО в среду заказчика на основе обеспечения, поддержки и сопровождения его внутрисистемных исследовательских и образовательных инициатив (проектов, программ), являющихся источником повышения общего интеллектуального уровня и потенциала конкретной организации. Принципиально важным в данном направлении является совместное с заказчиком использование полученных от осуществления любых действий бонусов и выгод.

Движение в данном направлении ведет к утрате конкурентных позиций. Между заказчиком и производителем возникают принципиально новые «неконкурентные» отношения – партнеры, идущие рядом, а лучше вместе, мотивирующие друг друга к развитию, пробуждающие инициативу, творчество, новаторство, стремление к успеху, самостоятельность действий и решений, работу на уровне высоких стандартов [3].

Результат такой деятельности – не количественные показатели (хотя о них необходимо помнить), а творческий, исследовательский, проектный склад ума, стратегический тип мышления, склонность к инновациям, умение аккумулировать энергию и способности для достижения целей и вузовского подразделения ДПО, и производственной организации.

### Литература

1. Бережнова Е. В., Краевский В. В. Парадигма науки и тенденции развития образования // Педагогика. 2007. № 1. С. 22–28.
2. Глазгычева В. А. Комплексный анализ ситуации в системе высшей школы [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.smi-svoi.ru/content/>



3. Ильин В., Аверьянова Г., Золотовский Ю., Ильина Т., Купчин Н. В. Эволюционизм: от конкуренции к партнерству, от диалектики к аналектике // Высш. образование в России. 2006. № 9. С. 47–56.

4. Клейнер Г. Б. Микроэкономика знаний и мифы современной теории // Высш. образование в России. 2006. № 9. С. 32–37.

5. Лукашенко М. «Коокуренция» на рынке образовательных услуг // Высш. образование в России. 2006. № 9. С. 47–56.

6. Приказ Рособразования от 30.12.2006 № 1705 «О работе по повышению квалификации профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования».

7. Щенников С. А., Клеево А. П. Система открытого дистанционного образования в условиях перехода к экономике знаний // Дополн. проф. образование. 2004. № 7(11). С. 37–39.

УДК 378, 933

Л. Ю. Шемятихина

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОЕКТИРОВАНИЮ СОДЕРЖАНИЯ И ТЕХНОЛОГИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ**

В статье описываются теоретико-методологические подходы (компетентностный, функциональный, отраслевой), которые могут быть положены в основу проектирования содержания и технологий обучения будущих менеджеров.

*Ключевые слова:* компетентностный, отраслевой и функциональный подходы, проектирование подготовки менеджеров, совместная деятельность вуза и работодателя по определению состава компетенций.

*Abstract* – The paper provides theoretical and methodological approaches (competence, functional, branch approaches) to be used in modelling the content and methods of manager training.

*Index terms:* competence, functional and branch approaches, modelling the content and methods of manager training, collaborative work of universities and employers on defining the content of competences .

В программных документах развития экономики РФ, утвержденных Правительством РФ, ставятся стратегические задачи по модернизации и обновлению профессионального образования, повышению его качества и соответствия структуре потребностей рынка труда. Планируется, что через систему профессионального образования будет сформирована кадровая инфраструктура, адекватная технологиям, используемым в основных отраслях, обеспечено воспроизводство и развитие инновационного потенциала экономики.