

УДК 378.046.4

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАДРОВ:
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ****Красинская Л.Ф.***ФГБОУ ВО Самарский государственный университет путей сообщения,
Самара, e-mail: lfkras@yandex.ru*

В статье рассматриваются проблемы подготовки кадров в системе дополнительного профессионального образования (ДПО) и предлагаются пути их решения. Ставится вопрос о создании отраслевых кластеров ДПО с выделением головной организации, координирующей деятельность других структурных подразделений и выполняющей роль научного, методического, инновационного центра. Высказывается идея о необходимости внедрения новых дидактических моделей ДПО, в которых учитываются возможности широкого использования цифровых технологий, смешанного обучения, персонализированной подготовки слушателей с применением индивидуальных образовательных траекторий. Компетентностный подход к обучению предлагается сочетать с личностным подходом, что требует разработки персонализированных образовательных программ с учетом профессиональных запросов слушателей, погружения их в интегрирующую дидактико-развивающую среду, создания службы тьюторской поддержки обучающихся и выстраивания с ними партнерских отношений. В качестве важнейших принципов подготовки слушателей рассматриваются следующие: единства обучения и развития личности, активности и субъектности обучающихся, развития их образовательных потребностей, непрерывности и преемственности подготовки, модульности и вариативности образовательных программ, актуализации результатов обучения. Успешность повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров во многом зависит от использования современных форм и методов обучения, разработки гибких, вариативных модульных программ, а также многообразных дидактических средств, в том числе электронных.

Ключевые слова: система дополнительного профессионального образования, повышение квалификации кадров, профессиональная переподготовка, дидактические принципы

**ADDITIONAL PROFESSIONAL TRAINING OF PERSONNEL:
PROBLEMS AND WAYS TO SOLVE THEM****Krasinskaya L.F.***Samara State University of Railway Engineering, Samara, e-mail: lfkras@yandex.ru*

The article deals with the problems of personnel training in the system of additional professional education (DPO) and suggests ways to solve them. The question is raised about the creation of industry clusters of DPO with the allocation of a parent organization that coordinates the activities of other structural divisions and acts as a scientific, methodological, and innovation center. The idea is expressed about the need to introduce new didactic models of DPO, which take into account the possibilities of widespread use of digital technologies, blended learning, personalized training of students using individual educational trajectories. The competence-based approach to learning is proposed to be combined with a personal approach, which requires the development of personalized educational programs taking into account the professional needs of students, immersing them in an integrating didactic and developmental environment, creating a tutor support service for students and building partnerships with them. The following principles are considered as the most important principles of training students: unity of training and personal development, activity and subjectivity of students, development of their educational needs, continuity and continuity of training, modularity and variability of educational programs, updating of learning outcomes. The success of professional development and professional retraining of personnel largely depends on the use of modern forms and methods of training, the development of flexible, variable modular programs, as well as a variety of didactic tools, including electronic ones.

Keywords: system of additional professional education, professional development of personnel, professional retraining, didactic principles

В условиях бурного развития техники, цифровых технологий, обострения профессиональной конкуренции во всех отраслях производства руководителям и рядовым сотрудникам приходится постоянно повышать свою квалификацию. Особенно это касается специалистов инженерно-технического профиля, IT-сферы, так как технические знания стремительно устаревают. Введение профессиональных стандартов актуализировало проблему переподготовки кадров. Оказалось, что достаточно большое количество специалистов не имеют соответствующего базового образования,

а работодатели, решая кадровые вопросы, вынуждены учитывать требования профстандарта к профессиональной квалификации работников. Поэтому существует огромная потребность в развитии системы ДПО. Однако на сегодняшний день в этой системе имеется немало проблем, мешающих качественной подготовке и переподготовке кадров. Многие эксперты обращают внимание на наличие организационных, педагогических, материально-технических, кадровых и иных проблем в системе ДПО, обусловленных социально-экономической ситуацией в стране [1, 2].

Цель исследования – проанализировать современное состояние системы ДПО, выявить проблемы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров и предложить пути их решения.

Материал и методы исследования

В качестве исследовательских методов использовались: теоретический анализ законодательных и нормативных документов, научной и методической литературы, анализ педагогической практики, опрос слушателей системы ДПО транспортной отрасли. В анкетировании приняли участие работники, специалисты и руководители ОАО «Российские железные дороги», прошедшие подготовку в Центре ДПО Самарского государственного университета путей сообщения. Опрошены 238 слушателей разного возраста (от 21 года до 67 лет), из них 75 женщин и 163 мужчин.

Результаты исследования и их обсуждение

Согласно законодательным документам ДПО включает: повышение квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку [3, 4]. Повышение квалификации (ПК) – это обновление знаний и умений специалиста, освоение им новых способов решения задач в рамках имеющейся профессии. Переподготовка (ПП) предусматривает формирование компетенций для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Цель стажировки – освоение специалистом передового опыта на ведущем предприятии отрасли.

В нашей стране действует разветвленная система ДПО. К ее институционализированным формам относятся отраслевые институты повышения квалификации и переподготовки работников, корпоративные университеты, центры ДПО, функционирующие на предприятиях, в классических университетах и отраслевых вузах, автономные коммерческие организации ДПО, в том числе предлагающие услуги дистанционного образования.

Несмотря на то что в последнее десятилетие чрезвычайно востребованы и повышение квалификации, и переподготовка кадров, а сама система ДПО активно развивается, в ней имеются существенные недостатки. Прежде всего, эксперты отмечают институциональную разобщенность, отраслевую разрозненность, отсутствие эффективных устойчивых связей между различными организациями ДПО [1]. Отсутствие действенных связей даже внутри отраслевой системы ДПО не позволяет организациям совместными усилиями решать общезначимые проблемы. Так, например,

одной организации бывает не под силу создать технически оснащенную учебно-производственную площадку для отработки практических навыков обучающихся, разработать большое количество образовательных программ для обеспечения гибкости и вариативности подготовки слушателей, обеспечить обогащенное учебно-методическое обеспечение курсов.

Серьезным недостатком является отсутствие непрерывности и преемственности подготовки в системе ДПО. Особенно это заметно при организации процесса повышения квалификации кадров. В соответствии с профессиональными нормативами каждый специалист регулярно, то есть не реже одного раза в три года, должен повышать квалификацию. В идеале система ПК должна обеспечивать планомерное обновление знаний и умений специалиста в течение всей профессиональной карьеры. Однако на практике процесс повышения квалификации чаще всего осуществляется стихийно, то есть специалист обычно выбирает тематику курса из имеющихся предложений. Несмотря на то что организации ДПО стараются постоянно обновлять учебные планы и предлагать слушателям актуальные темы, все же выбор слушателями курсов весьма ограничен, и одна и та же программа может «обкатываться» годами.

Если говорить о деятельности институтов (факультетов) ДПО, созданных в классических и отраслевых университетах, то достаточно часто при организации учебного процесса применяется массовый подход, то есть слабо учитываются возраст, трудовой стаж, должностные функции слушателей и, как следствие, их образовательные потребности и познавательные способности. Однако в зависимости от возраста меняются темп усвоения новой информации, учебная активность, чувствительность специалистов к инновациям. К недостаткам организации и осуществления образовательного процесса в системе ДПО следует также отнести нечеткое определение целей, задач и соответствующего им содержания обучения. В настоящее время организации ДПО ориентируются на компетентностные модели специалистов, отраженные в профессиональных и образовательных стандартах. Однако обилие компетенций, которые требуется сформировать, их нечеткое описание (от слишком узких до широких формулировок), а также недостаточное знание преподавателями, задействованными в системе ДПО, специфики профессиональной деятельности слушателей снижают эффективность обучения.

Во многих традиционных организациях ДПО часто используются устаревшие (пассивно-информационные) технологии

обучения, которые обеспечивает лишь теоретическую, а не практическую подготовку слушателей. В результате этого новые знания остаются, как правило, «в пассиве», а на практике специалисты продолжают применять устаревшие подходы и способы работы. Справедливости ради стоит отметить, что отдельные центры ДПО крупных корпораций и бизнес-организаций стараются разнообразить образовательные технологии и используют передовой отечественный и зарубежный опыт.

Опрос слушателей Центра ДПО Самарского государственного университета путей сообщения (действующих специалистов транспортной отрасли) показал, что практически все из них (97%) понимают значимость регулярного повышения квалификации, удовлетворены организацией процесса обучения (89%), уровнем комфортности работы в аудитории (83%), достаточностью методических и электронных учебных материалов (77%). Несколько ниже слушатели оценили актуальность содержания занятий (68%), а также разнообразие методов и форм обучения (48%). В качестве основного недостатка большинство опрошенных (72%) отметили нехватку профессионалов, у которых можно было бы поучиться. Респонденты предлагали шире использовать активные и интерактивные формы обучения, проводить мастер-классы, организовывать обсуждение проблемных для отрасли проблем, обмениваться накопленным передовым опытом работы.

Согласимся с тем, что требования к дополнительному профессиональному образованию кадров, в том числе к компетентности преподавателей, работающих в этой системе, очень высоки. Преподаватели должны владеть современными образовательными технологиями, в том числе уметь проводить воркшопы, мастер-классы, тренинги, вебинары, создавать качественные презентации, электронные учебно-методические пособия с мультимедийными приложениями, разрабатывать кейсы, тесты разного уровня сложности, применять компьютерные инструменты мониторинга учебной деятельности слушателей и т.д. Сами организации ДПО должны находиться на «переднем плане» развития теории и методики профессионального образования, осваивать инновационный отечественный и зарубежный опыт преподавания. Однако часто этого не происходит, и тогда подготовка слушателей в рамках ПК и ПП во многом копирует вузовское образование, что в корне неверно. Студентов можно и нужно учить, однако профессионалов учить невозможно, так как у них есть практический опыт, сформированное профессиональное мировоззрение, у мно-

гих – развитый ум эксперта. Поэтому слушатели системы ДПО – это не ученики в прямом смысле слова, а, скорее, партнеры совместной образовательной деятельности.

В настоящее время все большую популярность приобретают дистанционные формы ПК и ПП. Их достоинствами являются: возможность обучать слушателей без отрыва от производства, массовый охват целевой аудитории, многократное использование образовательных программ, относительная дешевизна процесса подготовки кадров. Основные усилия преподавателей ДПО, осуществляющих дистанционное обучение, направлены на подготовку учебных материалов (электронных лекций, кейсов, проверочных тестов, тематики контрольных, выпускных квалификационных работ и др.), на создание банка видеозаписей, подготовку и проведение вебинаров, онлайн-практик, телеконференций. Если раньше преимущественно использовались асинхронные формы взаимодействия преподавателей со слушателями – пересылка учебных материалов по электронной почте, то сейчас активно применяются Zoom, Microsoft Teams и другие сервисы для проведения занятий со слушателями в режиме реального времени.

Однако у дистанционной формы ПК и ПП имеются свои недостатки. Самый главный недостаток заключается в том, что цель – формирование практических умений и навыков специалистов, освоение ими современных способов профессиональной деятельности – часто не достигается. При дистанционном обучении используется все тот же «валовый подход» к подготовке, который не позволяет должным образом учитывать образовательные потребности и познавательные особенности разных категорий слушателей. Сами обучающиеся лишены возможности непосредственно взаимодействовать между собой, обмениваться друг с другом накопленным опытом, устанавливать полезные деловые связи. Это во многом снижает учебную мотивацию, результатом чего становится формальное, а иногда и несамостоятельное выполнение тестовых заданий, контрольных и выпускных квалификационных работ. В некоторых случаях дистанционное повышение квалификации работников проводится по решению администрации предприятия «ради галочки», поэтому оказывается совершенно неэффективным.

Учитывая наличие перечисленных выше недостатков, можно констатировать, что результативность ПК и ПП слушателей часто бывает невысока, так как нарушается основное назначение системы ДПО – передача новых знаний, умений, навыков, формирование на их основе компетенций, которые за-

тем будут активно использоваться специалистами для качественного совершенствования практики, для внедрения новых технологий и способов выполнения работы.

Возникает вопрос: какие же реальные преобразования необходимы, чтобы повысить эффективность деятельности организаций ДПО?

Если говорить о системе ДПО кадров отрасли, то важна ее структурная перестройка. Мы солидарны с мнением экспертов, что целесообразно создание образовательного кластера, включающего головную организацию, выполняющую функции координирующего, научно-методического, инновационного центра [1]. Координация работы всех организаций отраслевой системы ДПО позволила бы успешно решать многие проблемы (например, связанные с созданием технически оснащенных учебно-производственных площадок, определением актуальных направлений ПК и ПП кадров, с разработкой вариативных образовательных программ и их полноценным методическим обеспечением).

Помимо структурной перестройки системы ДПО, важно совершенствовать образовательный процесс, то есть конкретизировать цели, задачи, определить актуальные направления подготовки слушателей (они должны быть ориентированы на потребности отрасли), широко использовать современные методы и формы преподавания. В настоящее время имеется потребность в разработке новой дидактической концепции ДПО, в которой бы учитывались современные тенденции: бурное развитие цифровых технологий, внедрение персонализированных образовательных программ, изучение профессиональных запросов слушателей и реализация индивидуальных образовательных траекторий (ИОТ).

Персонализация образования позволяет повысить мотивацию обучающихся за счет того, что каждый из них самостоятельно определяет цели, содержание, выбирает оптимальные способы решения познавательных задач [5]. Проектирование слушателями ИОТ помогает им осознанно выстраивать последовательный путь своего профессионального развития. Конечно, внедрение ИОТ в образовательный процесс системы ДПО потребует проведения огромной работы по изучению образовательных запросов слушателей, по разработке большого количества разнообразных программ и организации службы тьюторской поддержки. При использовании ИОТ целесообразно введение популярной в западных университетах накопительной системы кредитов как средства учета освоенного слушателями содержания образования.

Персонализация не только обеспечивает формирование актуальных компетенций обучающихся в соответствии с их индивидуальными запросами, но и влияет на личностное развитие. Поэтому в образовательном процессе ДПО компетентностный подход к обучению слушателей целесообразно дополнить личностным подходом, для чего важно использовать методы развития профессионального сознания слушателей, выстраивать партнерские отношения с ними, создавать развивающую дидактическую среду.

При организации образовательного процесса в организациях ДПО важно учитывать педагогические подходы и принципы обучения взрослых людей, разработанные андрагогикой [6]. Опыт работы со слушателями системы ПК кадров транспортной отрасли позволил нам выделить ряд важных принципов. К ним относятся принципы единства обучения и развития личности, активности и субъектности слушателей, непрерывности и преемственности обучения, модульности и вариативности образовательных программ, развития образовательных потребностей обучающихся, актуализации результатов их подготовки.

Принцип единства обучения и развития личности базируется на идее, что в процессе подготовки слушатели системы ДПО всегда находят личную цель, преломляют ее через профессиональные задачи, берут тот опыт, который соответствует их потребностям и способствует профессионально-личностному росту.

Принцип активности и субъектности обучения означает, что слушатели обладают познавательной и профессиональной активностью, поэтому способны самостоятельно определять цели и задачи подготовки, выбирать ее содержание, методы и формы с учетом собственных образовательных запросов и индивидуальных возможностей.

В условиях персонализированного обучения в системе ДПО слушатели способны самостоятельно проектировать ИОТ в соответствии с общей траекторией профессионального развития. Внедрение ИОТ и накопительной системы кредитов в определенной степени позволит реализовать принцип непрерывности и преемственности обучения специалистов на протяжении всей профессиональной карьеры.

Непрерывность и преемственность подготовки кадров означают выстраивание непрерывного образовательного процесса таким образом, чтобы все этапы ПК последовательно сменяли друг друга и обеспечивали поступательное развитие профессиональной компетентности слушателей. Для этого важно предусмотреть разработку

гибких, вариативных, «сквозных» учебных программ разного уровня сложности.

Вариативность образовательных программ обеспечивает мобильность подготовки слушателей за счет предоставления им широкого выбора тематики курсов. Модульный принцип построения программ позволяет оперативно изымать устаревшие и включать актуальные модули, а также успешно решать задачу персонализированного обучения слушателей за счет использования учебных программ базового и продвинутого уровня. Вариативность обучения в системе ДПО – это не только возможность выбора обучающимися разных программ, но и определение оптимальных форм и сроков подготовки (например, сочетание онлайн- и офлайн-обучения).

Принцип развития образовательных потребностей слушателей ДПО означает, что, помимо актуализации их жизненного и профессионального опыта, важно давать им возможность увидеть «белые пятна» в своей подготовке. Часто такому осознанию мешает психологический механизм апперцепции, то есть восприятие нового с учетом имеющихся знаний, когда лучше усваивается привычная информация и отторгается далекая от накопленного опыта. Поэтому преподавателям системы ДПО приходится возвращать новые образовательные потребности слушателей, чтобы ориентировать их на формирование тех компетенций, без которых невозможно выйти на новый уровень профессионализма.

Принцип актуализации результатов обучения является одним из важнейших для системы ДПО. Он означает, что слушатели после прохождения подготовки должны демонстрировать возросшую профессиональную активность, готовность оперативно применять полученные знания и умения на практике, внедрять инновации в производство.

Для реализации всех рассмотренных выше дидактических принципов требуется существенная перестройка образовательного процесса в системе ДПО. Она предполагает увеличение количества активных и интерактивных методов преподавания и поиск оптимальных форм обучения. На сегодняшний день особого внимания заслуживает смешанное обучение, позволяющее организовать подготовку специалистов в системе ДПО за счет чередования циклов контактной и дистанционной работы. При смешанном обучении слушатели осваивают теоретические знания дистанционно, участвуя в вебинарах, просматривая видеолекции и изучая электронные учебные материалы. На аудиторных занятиях формируют практические умения и навыки за счет освоения новых способов профессиональ-

ной деятельности, участия в мастер-классах, проведения дискуссий по актуальным проблемам. В промежутках между усложняющимися циклами аудиторного обучения слушатели апробируют полученные знания, умения, навыки и готовят выпускную квалификационную работу (исследовательский или творческий проект, портфолио).

Заключение

Таким образом, традиционная система ДПО имеет недостатки, связанные с институциональной разобщенностью организаций, занимающихся повышением квалификации и переподготовкой кадров, засильем устаревших педагогических подходов и дидактических технологий, отсутствием гибких, вариативных образовательных программ, способных удовлетворить запросы всех категорий обучающихся. Решить многие проблемы возможно за счет структурной перестройки этой системы (создания отраслевых кластеров и выделения координирующего центра), а также путем разработки и внедрения новых дидактических моделей, учитывающих возможности цифровых технологий, смешанного обучения, персонализированного подхода к подготовке слушателей. Персонализированное обучение предполагает проектирование и реализацию ИОТ, а также введение накопительной системы кредитов для обеспечения непрерывности и преемственности подготовки слушателей на протяжении профессиональной карьеры. Успешность обучения в системе ДПО во многом зависит от соблюдения ряда принципов: единства обучения и развития личности, активности и субъектности обучающихся, непрерывности и преемственности подготовки, модульности и вариативности образовательных программ, развития образовательных потребностей слушателей, актуализации результатов их обучения.

Список литературы

1. Аврамова Е.М., Каравай А.В., Клячко Т.Л., Логинов Д.М. Мониторинг дополнительного профессионального образования в России. М.: Дело РАНХиГС, 2016. 96 с.
2. Селезнев Ю. Н. Анализ повышения квалификации в наукоемкой промышленности с позиций открытых систем. М.: Синергия, 2016. 647 с.
3. Федеральный закон от 30.12.2020 №517-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400058042/> (дата обращения: 15.07.2021).
4. Государственные требования к переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации // Бюллетень Министерства образования и науки Российской Федерации. 2008. №9. С. 2-9.
5. Персонализированная модель образования. М.: Платформа новой школы, 2019. 36 с. DOI: 10.22394/2078-838X-2020-1-104-112.
6. Громкова М.Г. Андрогогика: теория и практика образования взрослых. М.: ЮНИТИ_ДАНА, 2015. 495 с.