

СОВРЕМЕННАЯ ПРОБЛЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Винтер Р.Э. Email: Vinter1792@scientifictext.ru

*Винтер Рудольф Эдуардович - аспирант,
кафедра управления проектами, факультет экономики и управления,
Университет «Дубна», г. Дубна*

Аннотация: в статье анализируется проблема несогласованности системы дополнительного профессионального образования и потребностей предприятий в рыночной экономике. Статья рассматривает современные тенденции и стандарты рынка труда и возможности профильных учреждений дополнительного профессионального образования. В статье анализируется современное состояние дополнительного профессионального образования в контексте согласованности с современными предприятиями, а также рассматривается роль дополнительного профессионального образования в формировании современных кадров и зависимость центров дополнительного профессионального образования от рынка труда.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование; конкурентоспособность кадров; система подготовки кадров; рынок труда.

MODERN PROBLEMS OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION

Vinter R.E.

*Vinter Rudolf Eduardovich - PhD student,
DEPARTMENT OF PROJECT MANAGEMENT, FACULTY OF ECONOMICS AND MANAGEMENT,
UNIVERSITY "DUBNA", DUBNA*

Abstract: the article analyzes the problem of non-coherence of the system of additional vocational education and the needs of enterprises in a market economy. The article considers current trends and labor market standards and the capacity of specialized institutions of additional professional education. The article analyzes the current state of additional professional education in the context of coherence with modern enterprises, and also considers the role of the additional professional in the formation of modern cadres and the dependence of the centers of additional vocational education on the labor market..

Keywords: additional professional education; Frame competitiveness; training system; labor market.

УДК 37.072

Современное социально-экономическое состояние России обращает внимание на развитие предприятий и развитие трудовых ресурсов этих предприятий. Вопросы качественного и эффективного развития российских организаций и их кадров являются одними из актуальнейших практических и научных задач, которые диктуют изменения требований к подготовке высококвалифицированных и конкурентоспособных сотрудников. Поэтому в последние годы в России расширяются действия в области профессионального развития человеческих ресурсов не только на всех уровнях системы профессионального образования, но и в рамках частных инициатив отдельных коммерческих предприятий, которые активно внедряют и развивают программы и системы дополнительного профессионального образования для обучения своих сотрудников [2].

Текущие тенденции развития непрерывного образования ориентированы на формирование инновационного поведения человека, способного на постоянное создание креативных идей, инноваций, инициирование процессов, совершенствование технологий и практик. Развитие новых образовательных моделей, эффективных технологий обучения должно носить инновационный характер. Он должен определяться возможностью преобразования и трансформации одного уровня развития на более высокий. Этот уровень должен соответствовать текущему уровню развития технологий, дальнейшему развитию общества, социально-экономическому развитию региона.

Дополнительное профессиональное образование, основанное на формировании определённого эффективного образа будущей профессиональной деятельности обучающегося, определяет его выбор, лояльность, формирует индивидуальную образовательную траекторию, представление о профессиональном эталоне, модели профессионала. Они способствуют успешности в профессиональном самоуправлении. От этого зависит индивидуальный результат процесса профессионального и личностного развития на этапе обучения в системе непрерывного образования [1].

Исходя из анализа современной ситуации развития ДПО, современные центры дополнительного профессионального образования не соответствуют требованиям предприятий и современных технологий. Значительная часть профессиональных образовательных организаций проводят обучение с

использованием изношенного и морально устаревшего оборудования. Ситуация усугубляется использованием образовательных программы, которые как правило, не согласованы с работодателями и их потребностями. Таким образом, можно говорить о существующем разрыве между знаниями выпускников курсов и других различных программ ДПО и текущей потребностью рынка.

Безусловно, рынок формулирует современные требования к образовательным услугам, поэтому эффективность образовательной политики следует измерять по показателям качества образования, его доступности и соответствия потребностям рынка труда. Актуальность данной проблемы становится ещё более очевидной на фоне расширения сферы платного образования. Так, относительный избыток специалистов с высшим образованием на рынке труда с точки зрения объективных экономических законов требует сокращения количества вузов, набора студентов, затрат на образование. Однако социокультурный анализ этой проблемы свидетельствует о том, что такие действия сократят интеллектуальный потенциал общества, негативно отразятся на его качестве, станут сдерживающим фактом, наконец, вступят в противоречие с объективными же процессами общественного прогресса – формирования информационного общества и экономики знаний. Следовательно, необходимо не сокращать, а переориентировать развитие высшего образования, создавать механизмы согласования предложения образовательных услуг и потребностей рынка труда, заниматься стратегическим планированием развития данной сферы [4].

Задаваясь вопросом о роли ДПО в развитии нужных знаний, умений и навыков, следует отметить точку зрения Л.Н. Лесохиной о том, что образование неразрывно связано с жизнедеятельностью личности на всех этапах ее становления и развития. При этом на одних этапах образовательная деятельность (учение, в частности) является ведущей деятельностью вообще, на других играет подчиненную роль, на третьих – роль стимулятора, когда с помощью образования ставятся и достигаются новые жизненные цели, на четвертых – компенсатора в тех ситуациях, когда им испытывается острое недовольство существующим образом жизни [2]. Однако опять же встает вопрос об актуальности и современности предоставляемого образования. Зачастую современное образование не отвечает современным потребностям общества. Важной современной особенностью является быстрая изменчивость технологий и быстрое устаревание знаний, поэтому стоит задуматься об иных формах стандартизации ДПО и представления его в более современной форме.

Анализ текущего состояния системы подготовки кадров на предприятиях, в частности, обучения рабочих и специалистов выявили у многих сотрудников острую нехватку компьютеризированных знаний. Также следует отметить существование текущего дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. Большинство работодателей неудовлетворены качеством подготовки. Очевидно, что для того, чтобы изменить текущую негативную ситуацию, требуется всестороннее сотрудничество образовательных учреждений и производственных или иных предприятий. Требуется информационная система, взаимодействующая прямо на предприятиях и сообщающая о возможностях повышения качества знаний сотрудников. Она должна обеспечивать постоянный рост квалифицированных рабочих и специалистов с необходимым современным образованием и навыкам. Она будет играть важнейшую роль своеобразного информационного «хаба» для поиска и удовлетворения потребностей в дополнительном профессиональном образовании для компаний заказчиков, университетов и организаций оказывающих образовательные услуги и слушателей образовательных услуг.

Подводя итог, можно высказать следующие положения:

- во-первых, современное общество становится более рыночным, т. е. для собственного успеха и роста необходимо выбирать рациональные, сознательные и целенаправленные пути развития, исходя не из абстрактных положений привычного порядка просто получить «высшее образования», а инновационного профессионального знания, которое будет востребовано на рынке и будет вносить вклад в развития общества посредством непрерывного образования;

- во-вторых, устойчивое инновационное развитие возможно при координации различных институтов «предприятий - учебных учреждений», в целях глобализации и развития человеческого потенциала. В процессе формирования моделей непрерывного образования ДПО является ресурсом развития, так как обеспечивает производство форм социальной осознанности через образовательную деятельность и восстанавливает доверие к социальным институтам, которое было потеряно в результате переходы к рыночной экономике. Необходимо выделить, что ДПО, в современном обществе даёт толчок к развитию образования, а также других сфер развития.

Список литературы / References

1. Бубанова И.А. Педагогическое стимулирование профессионального самоопределения студентов, 2010.
2. Лесохина Л.Н. К обществу образованных людей // Теория и практика образования взрослых. СПб.: ИОВ РАО. «Тускарора», 1998. С. 13.

3. *Малахов Е.С.* Развитие корпоративного обучения в системе услуг дополнительного профессионального образования, 2010.
4. *Уткина А.Н.* Влияние рынка образовательных услуг на развитие экономики и эффективность функционирования рынка // Москва. «Концепт», 2013.