

А. В. Андриенко, С. Н. Постников

РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Рассматриваются условия для развития трудового потенциала личности в системе дополнительного профессионального образования. Проводится сравнительный анализ подходов к образовательной среде в отечественной и зарубежной андрагогике.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, дополнительное образование, система дополнительного профессионального образования, андрагогика.*

Глобальная угроза современному обществу – отставание адаптационных способностей и возможностей человека от темпов изменений в окружающем мире. В условиях обновления технологической основы экономики в среднем каждые шесть лет, базовое образование, получаемое в начале жизни, не успевает за изменениями мира, принципиально не может обеспечить человека на всю жизнь знаниями, умениями, навыками и качествами, необходимыми ему для эффективного выполнения социальных ролей.

В современных условиях система образования становится одним из важнейших факторов, обеспечивающих экономический рост, социальную стабильность, развитие институтов гражданского общества. Уровень образованности населения, развитость образовательной и научной инфраструктуры являются обязательными условиями прогресса общества и экономики.

По оценкам экспертов, в ближайшее десятилетие около 80 % используемых сегодня технологий устареют, примерно 80 % работников будут иметь образование, полученное более 10 лет назад. Объем информации постоянно увеличивается, знания и компетенции расширяются и совершенствуются, и современный человек должен постоянно повышать свой образовательный уровень, свое профессиональное мастерство. Способность к постоянному обучению становится важнейшим качеством, определяющим конкурентоспособность человека на рынке труда, – эти суждения были высказаны в феврале 2011 г. на заседании коллегии Минобрнауки, посвященном обсуждению концепции развития системы непрерывного образования в РФ.

В основу концепции непрерывного образования взрослых в условиях инновационного развития Российской Федерации на период 2010–2015 гг. положен принцип о том, что каждая ступень профессионального образования призвана подготовить человека к самостоятельной трудовой жизни, а каждая последующая стадия дополнительного образования – поддерживать эту способность.

Целостная система научного знания об образовании взрослых находится в настоящее время в процессе активного становления: формируются базовые модели и принципы, определяются ключевые проблемы, создается и уточняется категориальный аппарат (А. А. Вербицкий, С. Г. Вершловский, С. И. Змеёв, И. А. Колесникова и др.). В частности, анализ имеющегося в этой области опыта показывает, что в теориях обучения взрослых – отечественных и зарубежных – существуют концептуальные различия, которые выражаются в том числе в многообразии и неоднозначности терминов, используемых при их описании. Например, в сфере образования взрослых в зарубежной литературе активно используются следующие: «образование в течение жизни», «продолженное образование», «продолженное профессиональное образование», «образование взрослых», «образование для взрослых», «постпервоначальное образование», «постобязательное образование», «неформальное образование», «возобновляемое образование», «общинное образование», «дальнейшее образование», «обучающаяся организация», «обучающееся общество».

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» [1] ключевым является понятие дополнительного образования. Это «вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании» [1, ст. 2].

«Дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование» [1, ст. 10, п. 6].

«Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» [1, ст. 76, п. 1].

Зарубежные исследователи Рон и Сьюзан Земке считают, что «взрослые стремятся к обучению для того, чтобы справиться с конкретными событиями, меняющими их жизнь, – замужеством, разводом, новой работой, продвижением по службе, увольнением, уходом на пенсию, потерей любимого, переездом в новый город... Взрослые обычно желают приступить к обучению до, после или во время действия события, меняющего их жизнь. Как только они убеждаются, что изменение неизбежно, взрослые примут участие в любом обучении, которое обещает им помочь справиться с этим переходным периодом» [2].

Взрослый человек, по определению С. И. Змеёва, – это «лицо, обладающее физиологической, социальной, нравственной зрелостью, экономической независимостью, жизненным опытом и уровнем самосознания» [3]. У каждого взрослого обучающегося есть собственная система ценностей, свои ожидания относительно процесса обучения, личная мотивация, потребности, свой социальный контекст. Взрослые избирательно реагируют на педагогические воздействия, готовы сделать осознанный запрос по поводу содержания и способов своего обучения и взять за это на себя ответственность. При этом обучение не является для взрослого человека основной деятельностью, оно рассматривается им как средство для расширения жизненных и профессиональных проблем. У взрослых сформированы коммуникативные умения, достаточные для обеспечения возможности позитивного межсубъектного взаимодействия.

Опыт взрослого обучающегося – жизненный и профессиональный – в большой степени влияет не только на установки, которые проявляет взрослый обучающийся, он выступает своеобразным фильтром, через который проходит предлагаемое содержание обучения, новые знания в системе дополнительного профессионального образования.

В связи с этим С. Брукфилд отмечает, что андрагог, работающий в группе, «никогда не может абсолютно точно предсказать, как один взрослый (не говоря уже о группе) отреагирует на новые идеи, интерпретации, набор умений, новый опыт и учебные материалы» [4].

Все вышеперечисленные особенности взрослых обучающихся свидетельствуют о том, что обучение взрослых – более сложный процесс, чем обучение детей, и этот процесс должен быть организован особым образом. Предпочтительными формами работы со взрослыми в системе дополнительного профессионального образования являются дискуссии, моделирование ситуаций или разыгрывание ролей, игры, работа в малых группах, совместный анализ личного опыта участников.

Потенциал личности рассматривается нами как целостная и динамическая характеристика. Это понимание приводит к необходимости рассматривать не только факторы, характеризующие потребности личности (личностные, профессиональные, социальные и др.), но и факторы среды (условий) системы дополнительного профессионального образования.

Образовательная среда чаще всего рассматривается как система педагогических взаимодействий и условий формирования личности, а также возможностей для ее развития. В данном контексте особое значение приобретает понятие «возможности», которое предполагает активную роль самой личности (т. е. ее субъектную позицию) в освоении развивающих ресурсов среды (условий), поскольку определяется в равной мере как специфическими свойствами среды, так и свойствами личности обучаемого.

Образовательная среда системы дополнительного профессионального образования взрослых может формироваться под воздействием внешних и внутренних факторов. К факторам внешней среды относятся: экономические (рост или спад экономического развития), технологические (изменения технологий производства), социальные (демографические условия) и т. д. К внутренним факторам можно отнести компетентность научно-педагогических кадров, уровень маркетинга дополнительных образовательных услуг, наличия финансовых ресурсов, направленных на реализацию образовательного процесса, формы и условия организации образовательного процесса.

В отношении взрослого человека решающее значение имеет трудовой потенциал – это часть его потенциала как личности, т. е. по отношению к индивиду трудовой потенциал – часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта.

Компоненты трудового потенциала, по мнению Б. М. Генкина, должны характеризовать: 1) психофизиологические возможности участия в общественно полезной жизни; 2) возможности нормальных социальных контактов; 3) способности к генерации новых идей, образов, представлений, методов; 4) рациональность поведения; 5) наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ; 6) предложения на рынке труда [5]. Приведенным аспектам соответствуют следующие компоненты трудового потенциала личности: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм и ресурсы рабочего времени. Из перечисленных компонентов трудо-

вого потенциала рассмотрим более подробно образование и профессионализм.

Общеизвестно, что затраты на образование человека – это лучшее размещение капитала для отдельной семьи и общества в целом. Затраты на образование и повышение квалификации человека возвращаются (окупаются) быстрее, чем затраты на оборудование.

В настоящее время все развитые государства мира реализуют программы формирования систем непрерывного образования (обучения на протяжении всей жизни – *life-long learning*). Ведущие страны Евросоюза смогли обеспечить массовое участие взрослого населения в программах обучения и тренингах либо устойчивую положительную динамику в этой сфере. Доля экономически активного населения развитых европейских стран, участвующего в дополнительном профессиональном образовании, достигает 60–70 %. В Российской Федерации доля экономически активного населения, участвующего в непрерывном образовании, в настоящее время не превышает 22,4 % [6].

Число жителей планеты с высшим профессиональным образованием растет гораздо быстрее, чем общая занятость их в производстве. Только в последнее время мы видим реальные изменения, которые касаются соотношения профилей подготовки в образовательных организациях и потребностей рынка труда в тех или иных специалистах. Что касается системы дополнительного профессионального образования, то и она очень относительно была ориентирована на заказы реального сектора экономики, так как была привязана к системе образования в первую очередь. Несбалансированность объемов специалистов с высшим образованием усугубляется проблемами их трудоустройства. Ситуация, при которой около 80 % выпускников школ стремятся получить высшее образование, вряд ли является нормальной [7].

Эффективность образования определяется масштабами распространения новых знаний, а также влиянием творческих идей на современное производство и общество. Перемены, происходящие в нашей стране за последние годы, серьезно повлияли на цели, задачи, содержание и функции учреждений системы дополнительного профессионального образования, которые оперативно реагируют на изменение конъюнктуры рынка. Приведем такой пример: в Германии при выборе будущего места работы определяющим для молодого специалиста становится не заработная плата, а возможность повысить квалификацию, пройти курсы внутрифирменного обучения, получить дополнительную специализацию, т. е. условия дополнительного профессионального образования.

В России около 70 % работодателей предпочитают доучивать и переучивать своих работников на базе собственных образовательных подразделений. В целом такое положение отвечает мировой тенденции повышения роли внутрифирменной подготовки сотрудников. В последнее время наблюдается развитие корпоративной подготовки, установление более тесной связи профессионального образования с субъектами спроса на рынке труда. В результате реализации программы развития образования планируется, что сеть учреждений и организаций профессионального образования приобретет структуру, соответствующую реалиям экономики знаний.

В нашей стране ежегодно через систему дополнительного профессионального образования на условиях государственной поддержки проходят более 2,5 млн человек.

В течение последних 15 лет государство создавало условия для граждан, которые могли обучаться за счет средств федерального бюджета в имеющих государственную аккредитацию федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации и реализующих образовательные программы дополнительного профессионального образования. С 2014 г. в России повышение квалификации за счет федерального бюджета отменяется для вузов. Приказ о контрольных цифрах приема слушателей будет действовать только для учреждений дополнительного профессионального образования.

Уровень квалификации работников выступает важным компонентом трудового потенциала. Здесь мы рассматриваем профессионализм как характеристику отдельного человека, понимая, что данный показатель может относиться к персоналу организации и населению страны. Базой профессионализма, безусловно, выступает общая культура и уровень образованности населения. Невысокий профессионализм рабочих, научно-технических работников является не только сдерживающим фактором технического и экономического развития государства, но и выступает высоким фактором риска технологического производства, например, нефтегазового. В России квалификация рабочих увеличивается очень малыми темпами по сравнению с высокоразвитыми странами. Исключением являются большие холдинги и корпорации, например к видам дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов в системе непрерывного внутрифирменного профессионального образования (СНФПО) ОАО «Газпром» относятся повышение квалификации, профессиональная

переподготовка; стажировка. Для рабочих это профессиональная подготовка, техническая учеба. За реализацию СНФПО персонала в ГК «Востокгазпром» призван отвечать отдел оценки и развития персонала, являющийся составной частью управления по кадровой политике. Непрерывное фирменное профессиональное образование персонала ГК «Востокгазпром» реализуется на базе учебных центров, институтов и факультетов повышения квалификации и учебно-курсовых комбинатов. В 2012 г. косвенные издержки компании в среднем на одного обученного сотрудника составили 15 тыс. рублей.

Фирменное профессиональное образование обеспечивается планомерным и систематическим

обучением и развитием работника предприятия на протяжении всей его профессиональной деятельности по заранее разработанным индивидуальным учебным планам и программам с применением специальных учебно-методических материалов.

Наличие хорошо организованной системы дополнительного профессионального образования, отвечающей современным требованиям научно-технического прогресса, является необходимым условием достижения высоких результатов во всех отраслях экономики, стабильности трудовых отношений, удовлетворения потребностей личности в самореализации и развитии трудового потенциала, обеспечения конституционного права человека на образование.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Zemke R., Zemke S. 30 Things We Know for Sure about Adult Learning // *Innovation Absyr*. 1984. Vol. 6, № 8. P. 1.
3. Змеёв С. И. Технология обучения взрослых. М., 2002. 135 с.
4. *Understanding and Facilitating Adult Learning. A Comprehensive Analysis of Principles and Effective Practices*. Buckingham; Milton Keynes: Open Univ. Press, 2001. P. 2.
5. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. 352 с.
6. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р).
7. Прищепа Т. А. Основные причины и направления обновления системы дополнительного профессионального образования педагогов в условиях ее системного развития // *Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin)*. 2013. Вып. 13 (141). С. 120–127.

Андриенко А. В., доцент.

Национальный исследовательский Томский государственный университет.

Пр. Ленина, 36, Томск, Россия, 634050.

E-mail: alena_and@mail.ru

Постников С. Н., начальник учебно-методического управления.

Томский государственный архитектурно-строительный университет.

Пл. Соляная, 2, Томск, Россия, 634003.

E-mail: psntomsk@mail.ru

Материал поступил в редакцию 21.02.2014.

A. V. Andrienko, S. N. Postnikov

DEVELOPMENT OF INDIVIDUAL LABOUR POTENTIAL IN SUPPLEMENTARY PROFESSIONAL EDUCATION SYSTEM

The article deals with the condition for individual potential development in supplementary professional education system. Authors provide comparative analyses of educational environment approaches in domestic and foreign andragogy.

Key words: *labour potential, supplementary education, supplementary professional education system, andragogy.*

References

1. *Federal law 29.12.2012 no. 273-FL "On Education in the Russian Federation"* (in Russian).
2. Zemke R., Zemke S. 30 Things We Know for Sure about Adult Learning. *Innovation Absyr*, 1984, vol. 6, no. 8, pp. 1.
3. Zmееv S. I. *Technology of adult education*. Moscow, 2001. 135 p. (in Russian).

4. *Understanding and Facilitating Adult Learning. A Comprehensive Analysis of Principles and Effective Practices*. Buckingham; Milton Keynes: Open Univ. Press, 2001. P. 2.
5. Genkin B. M. *Motivation and organization of effective work (theory and practice)*. Moscow, 2011. 352 p. (in Russian).
6. *Russian Federation public program "Development of education on 2013–2020"* by Government RF 15.05.2013, no. 792-p (in Russian).
7. Prishchepa T. A. Main reasons and the directions of updating the system of additional professional education of teachers in the conditions of its systematic development. *Tomsk State Pedagogical University*, 2013, no. 13 (141), pp. 120–127 (in Russian).

Andrienko A. V.

National Research Tomsk State University.

Pr. Lenina, 36, Томск, Россия, 634050.

E-mail: alena_and@mail.ru

Postnikov S. N.

Tomsk State University of Architecture and Building.

Pl. Solyanaya, 2, Tomsk, Russia, 634003.

E-mail: psntomsk@mail.ru