

МЕЖДУНАРОДНАЯ АССОЦИАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**ФГБОУ ДПО «РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКА»**

**СБОРНИК ТРУДОВ
ПО ПРОБЛЕМАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**



Выпуск 46

**Москва
ФГБОУ ДПО РАКО АПК
2023**

**МЕЖДУНАРОДНАЯ АССОЦИАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ФГБОУ ДПО «РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ КАДРОВОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКА»**

**СБОРНИК ТРУДОВ
ПО ПРОБЛЕМАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Выпуск 46

Москва
ФГБОУ ДПО РАКО АПК
2023

УДК 061.6 + ББК 74,5

Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Вып. 46. – М.: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2023. – 125 с.

В сорок шестом выпуске Сборника трудов по проблемам дополнительного профессионального образования публикуются из 31 заявленных 11 статей авторов из различных учебных заведений, освещающих разные аспекты данного вида образования.

Сорок седьмой выпуск выйдет в июне 2024 года.

Условия подачи заявок будут размещены на сайте www.mapdo.ru и разосланы в январе 2024 года.

Со справками и предложениями обращайтесь по e-mail: demiapge@list.ru.

Редакционный совет:

Новиков В.Г. (гл. редактор), Демьянченко А.Г. (отв. секретарь), Говвердовская Е.В., Кондратьева М.А., Кощеева Н.А., Кузнецова Е.С., Мизеров С.Д., Можяев Е.Е., Подоприхин Н.М., Садовская В.С., Складнова Е.Е., Сотникова О.А., Фокина В.Н., Шайтан Б.И., Шемятихина Л.Ю.

ISBN 978-5-93098-139-1

© Консорциум МАПДО, 2023
© ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2023
© Коллектив авторов, 2023

Б.И. Шайтан, В.И. Кухтенков

**РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА
ЭКОНОМИКИ: ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА
THE ROLE OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION
IN THE DEVELOPMENT OF THE REAL SECTOR OF THE
ECONOMY: EXPERIENCE AND PROBLEMS OF THE AGRO-
INDUSTRIAL COMPLEX**

*(Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение дополнительного профессионального
образования «Российская академия кадрового обеспечения
агропромышленного комплекса»)
(Federal State budgetary educational Institution of additional
professional Education "Russian Academy of Personnel Support
of the agro-industrial complex")*

В статье, на примере агропромышленного комплекса, показаны роль, формы и методы работы образовательных учреждений дополнительного профессионального образования по формированию и поддержанию высокого профессионального уровня руководителей и специалистов АПК, что обеспечивает в последние годы значительные темпы его развития.

The article, using the example of the agro-industrial complex, shows the role, forms and methods of work of educational institutions of additional professional education in forming and maintaining a high professional level of managers and specialists of the agro-industrial complex, which ensures significant rates of its development in recent years.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: агропромышленный комплекс, реальный сектор экономики, роль дополнительного профессионального образования.

KEYWORDS: agro-industrial complex, the real sector of the economy, the role of additional vocational education.

На развитие всех отраслей реального сектора экономики влияют многие факторы, но основным из них является профес-

сиональный уровень руководителей и специалистов предприятий и организаций. Часто в литературе важнейшими факторами деятельности предприятий называют: инвестиции, объем основных и оборотных средств, технологии производства, рабочие кадры, трудовые ресурсы. Безусловно, эти факторы важны. Но наш многолетний опыт и научные исследования свидетельствуют – если в организации не будет всесторонне грамотного руководителя и высокопрофессиональных специалистов, ни один из названных факторов не будет эффективно использован [6].

Во всех сферах деятельности постоянно, быстрыми темпами развивается научно-технический прогресс, совершенствуются производительные силы и производственные отношения, меняются социально-экономические приоритеты. И если руководители и специалисты не успевают за этими тенденциями, а еще хуже, не считают необходимым их знать и учитывать в своей повседневной деятельности, то эффективной работы быть не может.

Рассмотрим это на примере агропромышленного комплекса (АПК), включающего в себя производство, перевозку, хранение, переработку, поставку сельскохозяйственной продукции и сырья, а также учреждения аграрной науки, образования, сельскохозяйственного машиностроения и обслуживающие отрасль организации.

Актуальность и новизна представленного материала заключается в том, что впервые показана связь (наряду с другими факторами, прямая) дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов сельского хозяйства на результаты деятельности важнейших его подотраслей.

Опыт образовательных учреждений ДПО агропромышленного комплекса может быть использован, с определенной адаптацией, в учебных организациях других сфер народного хозяйства страны.

Систематическое повышение профессионального уровня руководителей и специалистов агропромышленного комплекса обеспечивает система дополнительного профессионального образования АПК, представленная 19-ю образовательными учреждениями дополнительного профессионального образования и 54-я аграрными ВУЗами, реализующими дополнительные профессиональные программы.

В этих целях образовательными учреждениями АПК осуществляется целый ряд мер.

Более 20 лет ФГБОУ ДПО «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса» (РАКО АПК), в рамках научных исследований, проводится мониторинг кадровой обеспеченности сельскохозяйственной отрасли [3]. Разработаны и утверждены формы статистического наблюдения, которые по поручению Минсельхоза России, заполняются в установленные сроки и высылаются в академию всеми субъектами Российской Федерации и образовательными учреждениями, осуществляющими дополнительное профессиональное образование руководителей и специалистов АПК.

Эти данные ежегодно сводятся и изучаются в РАКО АПК и, в виде аналитического отчета, с выводами, предложениями и рекомендациями, представляются Минсельхозу России, субъектам Российской Федерации и Российской академии наук (РАН). С отчетами в РАКО АПК могут ознакомиться все заинтересованные образовательные, научные и консультационные учреждения, районные органы управления АПК и производственные организации.

Мониторинг позволяет оценивать уровень и динамику обеспеченности агропромышленного комплекса кадрами руководителей, специалистов и рабочих; их профессиональный и возрастной состав; состояние кадровой обеспеченности по регионам и основным подотраслям агропромышленного комплекса; закрепляемость и текучесть работников; востребованность дополнительного профессионального образования и ряд других параметров.

Эти данные широко используются в практической деятельности органов управления АПК всех уровней, аграрными образовательными, научными и консультационными учреждениями.

Второе важное направление научных исследований, осуществляемых РАКО АПК, с участием ряда образовательных учреждений ДПО АПК, – проведение постоянных социологических исследований среди слушателей системы дополнительного профессионального образования. Анкетные опросы руководителей и специалистов АПК после завершения обучения в системе ДПО, проведенные в 2022 и 2023 годах, позволили определить основные направления совершенствования работы образовательных учреждений ДПО АПК. Установлена устойчивая зависимость между направлениями реализованных дополнительных профессиональных программ обучения и результатами реального производства [4,5].

Так, в последние три года в системе ДПО АПК на 17-23% увеличились объемы обучения руководителей и специалистов по программам технологических особенностей возделывания в различных регионах страны зерновых, овощей, масличных культур (рапса, сои), сахарной свеклы.

Одновременно в это время наблюдается заметный рост производства указанных видов продукции (табл.1).

Динамика производства сельскохозяйственной продукции в России

Продукция	Валовое производство	Изменение к 2021 году
валовой сбор зерна	157,7 млн. тонн	+29,9%
<i>пшеница</i>	<i>104,2 млн. тонн</i>	<i>+37,1%</i>
масличные культуры	29,1 млн. тонн	+16,8%
<i>рапс</i>	<i>4,5 млн. тонн</i>	<i>+61,6%</i>
<i>соя</i>	<i>6,0 млн. тонн</i>	<i>+25%</i>
сахарная свекла	48,9 млн. тонн	+18,6%

Источник: МСХ РФ, Росстат – Итоги агропромышленного комплекса 2022 года в цифрах, 2023 [2].

Конечно, рост производства – это результат целого ряда факторов, но они бы не сработали без главного – профессионализма руководителей и специалистов отрасли, обеспечиваемого системой дополнительного профессионального образования.

Очень важным направлением в деятельности образовательных учреждений ДПО АПК, обеспечивающим высокий профессиональный уровень специалистов, является практикоориентированность в дополнительном профессиональном образовании. В специальной литературе часто говорится о необходимости повышения практикоориентированности *программ обучения*. Это правильно и касается большинства образовательных программ высшего, дополнительного и среднего профессионального образования.

Но мы сейчас говорим о практикоориентированности *дополнительного профессионального образования* в АПК. Обеспечивается оно рядом мер.

С одной стороны, очень важна разработка программ обучения, в соответствие с потребностями производства. Для

этого в образовательных учреждениях организовано постоянное изучение нормативных документов Минсельхоза России, органов управления АПК субъектов Российской Федерации по перспективам развития всех отраслей АПК, результатов научных исследований, практикуются систематические опросы слушателей во время обучения, выезды руководителей и преподавателей образовательных учреждений в предприятия АПК для практического изучения их потребностей в дополнительном профессиональном обучении кадров.

Но еще более важным является обеспечение, затем, практической направленности процесса обучения. В системе ДПО АПК в этих целях сложился следующий опыт:

а) для проведения занятий со слушателями, наряду со штатными преподавателями, постоянно приглашаются специалисты органов управления АПК, известные ученые, успешные консультанты, руководители и специалисты эффективных предприятий. В последние годы объем занятий, проводимых с участием приглашаемых преподавателей, возрос в учреждениях ДПО АПК до 62,8% (в прошлом, при государственной аккредитации образовательных учреждений ДПО, критериальный показатель объема занятий, проводимых приглашаемыми специалистами, составлял 70%; учреждения ДПО АПК к указанному показателю постепенно приближаются). При этом, несколько изменяется, но не уменьшается роль штатных преподавателей образовательных учреждений. Они разрабатывают программы обучения, ведут базы данных и знают кого из производства и (или) науки целесообразно пригласить для проведения занятий по каждой конкретной теме, часто проводят занятия совместно с приглашаемыми специалистами (это повышает уровень и качество учебного процесса), на основе материалов приглашенных специалистов (и совместно с ними)

готовят методические, проектные и нормативные материалы для раздачи слушателям;

б) все аграрные образовательные учреждения, реализующие дополнительные профессиональные программы, сформировали сеть центров практического обучения слушателей на базе эффективных предприятий, органов управления АПК, научных учреждений, консультационных центров и центров компетенций. Так, Татарский институт переподготовки кадров агробизнеса имеет договоры о совместной научно-образовательной и консультационной деятельности с 18 организациями (2 НИУ, 5 районов, 6 крупных коллективных предприятий, 3 фермерских хозяйства, 2 центра компетенций и служб сельскохозяйственного консультирования), которые являются базами практического обучения слушателей; подобная сеть базовых центров сформирована всеми учреждениями ДПО АПК;

в) с каждым годом расширяется практика сетевого обучения слушателей (включая дистанционные технологии) с использованием потенциала других образовательных учреждений, научных центров, организаций аграрного бизнеса. В текущем году, по имеющейся информации, около 18% программ будет реализовано с использованием сетевой формы обучения, в перспективе до 2025 года по сетевой форме предполагается реализовывать более 60% дополнительных профессиональных программ;

г) в системе ДПО АПК, в соответствии с результатами андрагогических исследований, показавшими, что взрослые люди не могут более 20-25 минут внимательно слушать и воспринимать монолог преподавателя и в целях активизации обучения, более 70% учебных занятий проходят в виде лекций-консультаций. При этом, преподаватель вначале делает небольшое (15-20 минут) вступление по рассматриваемой теме,

а дальше отвечает на вопросы слушателей. Если возникает ситуация, что у слушателей нет вопросов или какие-то направления остаются вне обсуждения, преподаватель сам их формулирует, просит обучаемых попытаться ответить, а затем подробно их рассматривает. Руководители и специалисты положительно оценивают такой вид активного обучения. Используются также ролевые игры, решения конкретных ситуаций, семинарские и выездные занятия, научно-практические конференции и другие приемы активизации учебного процесса;

В системе ДПО агропромышленного комплекса, по опыту Алтайского института повышения квалификации руководителей и специалистов агропромышленного комплекса, все шире используется профессиональное сопровождение специалистов, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку. Преподаватели образовательных учреждений, научные сотрудники НИУ и консультанты, принимавшие участие в обучении, при желании сельскохозяйственных организаций, заключают договоры с ними на дальнейшее (после окончания обучения) сопровождение специалистов в процессе практической реализации полученных знаний. Они периодически выезжают непосредственно в предприятия, на местах консультируют и обучают специалистов, оказывая им практическую помощь во внедрении инноваций.

Вместе с тем, имеется и ряд проблем, решение которых позволит повысить роль и эффективность системы ДПО АПК в формировании и поддержании высокого профессионального уровня руководителей и специалистов.

Первое, необходимо повысить заинтересованность и одновременно обязательность дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов АПК. В этих целях:

– освободить от налогообложения суммы средства, израсходованные организациями АПК на повышение квалификации и профессиональную переподготовку специалистов, а также подготовку рабочих кадров (по установленному Правительством РФ перечню профессий);

– нормативным актом Правительства РФ установить периодичность повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов АПК по отдельным специальностям и учитывать это при выдаче субсидий на инновации [8];

– образовательным учреждениям, реализующим дополнительные профессиональные программы, для комфортного и эффективного обучения *руководителей*, целесообразно формировать специализированные группы этой категории слушателей, отдельно от групп специалистов. Наши исследования, проведенные в Тверской области, свидетельствуют, что 76% опрошенных руководителей выразили пожелание обучаться отдельно от специалистов. Для руководителей преимущественный интерес представляют программы по особенностям управления, вопросам импортозамещения, хранения и переработки продукции, анализа рынков сбыта, вопросам создания и деятельности подсобных производств и промыслов, социального развития сельских территорий, проблемам управления коллективами, формирования эффективного стиля руководства, морально-психологического климата коллектива, имиджа и культуры руководителя, формам профессионального общения, командообразования, совершенствования лидерских качеств, умения организовывать свое время и рабочие процессы, умения мыслить стратегически и масштабно, нормативным правовым актам государственной поддержки сельскохозяйственного производства. Специалистов же больше

интересуют перспективные технологии производства различных видов продукции.

Второе, Минсельхозу России и образовательным учреждениям ДПО АПК необходимо обеспечить равную доступность всех регионов страны к повышению квалификации и профессиональной переподготовке кадров за счет федерального бюджета. В настоящее время образовательные учреждения ДПО АПК, которым устанавливается государственное задание на дополнительное профессиональное обучение кадров на бюджетной основе, функционируют всего лишь в 18 субъектах Российской Федерации. Они, за исключением трех общероссийских академий (находящихся в Московском регионе и Санкт-Петербургского института управления и пищевых технологий) обучают специалистов, преимущественно, из мест своего расположения. Остальные 71 субъект Российской Федерации, практически, лишены возможности проводить повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров за счет федерального бюджета.

Устранить этот недостаток можно путем доведения образовательным учреждениям ДПО АПК государственного задания не единым показателем, а в разрезе определенных субъектов РФ. Одновременно, следует установить систематический контроль за реализацией этого задания и определить действенные меры поощрения образовательных учреждений при его выполнении.

Третье, эффективность дополнительного профессионального образования, во многом, зависит от профессионального уровня преподавателей – штатных и приглашаемых. Совершенствуются формы и методы обучения взрослых, технические средства обучения, организация учебного процесса, по-

стоянно разрабатываются и апробируются новые дополнительные профессиональные программы, методики оценки знаний слушателей и др.

Необходима система постоянного обучения преподавателей, работающих в образовательных учреждениях ДПО и ВУЗах, реализующих дополнительные профессиональные программы.

Российская академия кадрового обеспечения АПК имеет многолетний положительный опыт профессиональной переподготовки и повышения квалификации преподавателей аграрных образовательных учреждений и приглашаемых для проведения занятий специалистов по программе «Методика преподавания и современные образовательные технологии в системе дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов агропромышленного комплекса». По этой программе ежегодно обучалось более 1000 преподавателей (штатных и приглашаемых) аграрных образовательных учреждений. Но в последнее время преподавателей образовательных учреждений исключили из категории специалистов отрасли, которых можно обучать за счет федерального бюджета. Это неправильный подход, т.к., практически, все преподаватели системы ДПО АПК имеют профессиональное аграрное образование, большой опыт работы в организациях АПК, т.е. являются специалистами агропромышленного комплекса, а приглашаемые преподаватели и сейчас эффективно работают в органах управления АПК и на производстве.

Система профессиональной переподготовки и повышения квалификации преподавателей учреждений ДПО АПК и аграрных ВУЗов, реализующих дополнительные профессиональные программы, должна быть восстановлена за счет федерального бюджета.

Четвертое, востребованность дополнительного профессионального образования со стороны руководителей и специалистов, принятие решения об обучении в том или ином образовательном учреждении, во многом, зависят от имиджа учреждения, отзывов слушателей, прошедших обучение, актуальности реализуемых дополнительных профессиональных программ.

В связи с этим, возрастает значимость общественной аккредитации образовательных учреждений ДПО АПК и профессионально-общественной аккредитации реализуемых дополнительных профессиональных программ.

В агропромышленном комплексе правом проведения общественной аккредитации образовательных учреждений и профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ обладает Агропромышленный союз России (Росагропромсоюз).

К настоящему времени проведена профессионально-общественная аккредитация ряда программ аграрных ВУЗов, но общественная аккредитация учреждений ДПО АПК и профессионально-общественная аккредитация дополнительных профессиональных программ пока не осуществляется.

Российской академией кадрового обеспечения АПК заключен договор с Росагропромсоюзом о совместной подготовке экспертов для общественной аккредитации, доработке Положений по общественной аккредитации учреждений ДПО АПК и профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ, что позволит проводить эти важные процедуры и в системе ДПО АПК,

Пятое, дополнительное профессиональное образование руководителей и специалистов АПК направлено, в основном,

на изучение инноваций для последующего их освоения в производстве. Но внедрение инноваций, как правило, связано с дополнительными затратами средств и труда, а отдача в сельском хозяйстве наступает не сразу, часто через несколько лет (селекция и семеноводство, племенная работа и др.). Это является одной из причин того, что многие перспективные разработки научных учреждений и эффективный производственный опыт, даже после подробного изучения в системе ДПО, реализуются крайне медленно.

Необходима система государственной поддержки освоения инноваций в виде софинансирования дополнительных затрат, связанных с этой важной деятельностью. Целесообразно (вначале в порядке эксперимента) возмещать сельскохозяйственным предприятиям 50 – 60% документально подтвержденных дополнительных затрат (40% из бюджета региона и 60% из федерального бюджета), связанных с реальным освоением инноваций.

Решение указанных проблем будет способствовать дальнейшему повышению профессионального уровня руководителей и специалистов и ускорению развития агропромышленного комплекса страны [7, 9].

Литература

1. Адуков Р.Х., Адукова А.Н., Захаров Р.В. и др. Развитие сельских территорий: состояние и критерии эффективности управления. Монография М.: ООО "НИПКЦ Восход-А", 2017. 164 с.

2. Итоги агропромышленного комплекса 2022 года в цифрах. М.: МСХ РФ, Росстат. – 2023. – 187 с.

3. Результаты мониторинга численности, состава и движения кадров агропромышленного комплекса Российской

Федерации по формам ведомственного статистического наблюдения. – М.: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2022. – 336 с.

4.Новиков В.Г., Можаяев Е.Е., Шайтан Б.И. Критериальный подход к оцениванию результатов научно-исследовательских работ в дополнительном профессиональном образовании. В сборнике: Дополнительное профессиональное образование агропромышленного комплекса: научное обеспечение. М.: РАКО АПК, 2021. С. 63-73.

5.Новиков В.Г., Можаяев Е.Е., Шайтан Б.И., Новичков Н.В., Корниенко А.В. и др. Стратегические задачи и парадигмы развития дополнительного профессионального образования в обеспечении продовольственного и технологического суверенитета России: тенденции, приоритеты и ориентиры. Информ. изд. – М.: ФГБНУ «Росинформагротех», 2023. – 308 с.

6.Шайтан Б.И., Кухтенков В.И., Денисов Е.С. Об особенностях дополнительного профессионального образования руководителей сельскохозяйственных организаций. //Сб. «Дополнительное профессиональное образование АПК: научно-аналитическое и консультационное обеспечение». /Информационное и консультационное обеспечение при реализации государственной аграрной политики. М.: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2023. С. 75 -93.

7.Шайтан Б.И., Новиков В.Г., Горкин А.В., Можаяев Е.Е., Титов Н.Л., Шарипов С.А. Дополнительное профессиональное образование специалистов АПК и сельских территорий: проблемы, направления диверсификации. Монография. М.: РАКО АПК. 2021. 620 с.

8.Шайтан Б.И., Кухтенков В.И., Денисов Е.С. К вопросу о периодичности дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов

сельскохозяйственных организаций. //Сб. «Дополнительное профессиональное образование АПК: научно-аналитическое и консультационное обеспечение». /Информационное и консультационное обеспечение при реализации государственной аграрной политики. М.: ФГБОУ ДПО РАКО АПК. 2023. С. 159 -171.

9.Новиков В.Г., Можаяев Е.Е., Шайтан Б.И., Новичков Н.В., Корниенко А.В. и др. Стратегические задачи и парадигмы развития дополнительного профессионального образования в обеспечении продовольственного и технологического суверенитета России: тенденции, приоритеты и ориентиры. Информ. изд. – М.: ФГБНУ «Росинформагротех», 2023. – 308 с.

Шайтан Борис Ильич – профессор кафедры экономики, управления АПК и сельскими территориями, кандидат экономических наук, профессор, тел.:79167568260, e-mail: shaitab-bi@yandex.ru

Кухтенков Владислав Игоревич – аспирант, тел.: 84957000861, e-mail: netsnov@mail.ru

Shaitan Boris Ilyich – Professor of the Department of Economics, Management of Agriculture and Rural Areas, Candidate of Economic Sciences, Professor, tel.:79167568260, e-mail: shaitab-bi@yandex.ru

Kukhtenkov Vladislav Igorevich – postgraduate student, tel.: 84957000861, e-mail: netsnov@mail.ru

И.П. Меньшикова, Н.И. Малашенкова, И.В. Ковалева
**ПЕРСПЕКТИВЫ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ ПРИНЦИПОВ
ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ
ТРАЕКТОРИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
PERSPECTIVES OF THE SYSTEM OF ADDITIONAL
EDUCATION, CONSIDERING THE PRINCIPLES OF
INDIVIDUALIZATION WHEN DESIGNING PROFESSIONAL
TRAJECTORIES**

*(Московский университет им. С.Ю.Витте)
(Moscow university named by S.Yu. Witte)*

В статье рассмотрены перспективы развития системы дополнительного образования, реализованные в Институте дополнительного образования: проектирование траекторий профессионального развития с учетом принципов индивидуализации, междисциплинарности и практикоориентированности.

Perspectives of developing system of additional education, implemented in the Institute of the Additional Education have been discussed in the article, namely: construction of the trajectories of the professional development based on the principles of individualization, interdisciplinarity and practice orientation.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: индивидуализация, индивидуальная траектория профессионального развития, практикоориентированные программы, система дополнительного образования.

KEY WORDS: individualization, individual trajectory of the professional development, practice-oriented programs, professional development programs.

Введение. Современные тенденции экономики: цифровизация, глобализация, а также модернизация производств в рамках концепции технологического суверенитета, – приводят к изменению матриц компетенций для различных профессиональных областей [1]. Если в период с 2015 по 2021 г. в системе образования обсуждали проектирование процесса

обучения с учетом компетентного подхода, а также комплекса жестких и гибких навыков (*hard skills* и *soft skills*), то в настоящее время подчеркивают важность дополнения цифровыми компетенциями и необходимость формирования цифровой компетентности [1-5]. Процессы глобализации приводят к распространению дистанционного обучения (в виде синхронных, асинхронных и смешанных форм) для разных стран и городов, что требует умения работать в интернациональных группах, а также включение в задачи обучения разбора глобальных и локальных проблем общества и экономики [4,5].

Актуальной проблемой в системе дополнительного образования является отсутствие системного подхода в проектировании траекторий профессионального развития с учетом результатов предварительной диагностики обучающихся и субъективность выбора программ. Целью данной статьи является анализ проблем системы дополнительного образования и рассмотрение возможных путей их решения, а также представление инновационного комплексного подхода проектирования обучения с учетом принципов индивидуализации.

Обсуждение результатов. Как было отмечено выше, к основным трендам в высшем образовании можно отнести усложнение механизмов проектирования образовательного процесса с учетом принципов индивидуализации, персонализации и последующей адаптивной персонализации, и переходу к практикоориентированному обучению [1-5]. Если ранее обсуждали возможности модернизации образовательных программ за счет применения только одного метода: например, кейс-метода или метода проектов, то в последнее время акцент сделан на междисциплинарном подходе в исследованиях проблемы или процесса. Тенденции и особенности организации учебно-методиче-

ской работы для высшего образования очень быстро распространяются и для системы дополнительного образования.

Научная значимость системы дополнительного образования заключается в развитии потенциала человека и описывается многими концепциями: концепцией А.В. Хуторского о принципах образования, сообразного человеку [2,3]; моделью непрерывного обучения или «long-life learning», а также моделью гибкого сознания К. Дуэк (growth mindset), в основе которой – отсутствие боязни совершить ошибку [4, 5]. Основной вопрос, который возникает для системы дополнительного образования – это развитие потенциала человека с сопутствующими методическими задачами разработки системы диагностики индивидуальных особенностей [4].

Выработка стратегии развития системы дополнительного образования невозможна без анализа характеристик целевой аудитории. Составление портрета заказчика образовательных услуг позволит спрогнозировать ожидаемые образовательные результаты. Проведенное в Институте дополнительного образования (ИДО) изучение целевой аудитории (рис. 1), которая посещала сайт организации за период 2022-2023 г., показало, что доля лиц, получающих высшее или среднее профессиональное образование (ВО или СПО) составляет 20%; при этом доля лиц с ВО, ориентированных на повышение квалификации в своей профессиональной области или получение дополнительной профессии (в рамках программ профессиональной переподготовки), составляет уже 71%. Остальные 9% относятся к несовершеннолетним обучающимся или законным представителям обучающихся, заинтересованным в дополнительных общеразвивающих программах. Данные исследований были получены с помощью счетчиков Яндекс-метрики, которые учитывали возраст, количество посетителей, а также

тип устройства и технические характеристики просмотров страниц. Примечательно, более 70% респондентов используют мобильные телефоны, что однозначно свидетельствует о перспективности разработки мобильных приложений, как ранее было отмечено авторами [4]. Так, мобильная платформа «АТОМЭВЕНТ», разработанная в «Росэнергоатом», спроектирована по принципу конструктора и позволяет модифицировать интерфейс под тип мероприятия с последующей установкой на мобильное устройство [4].

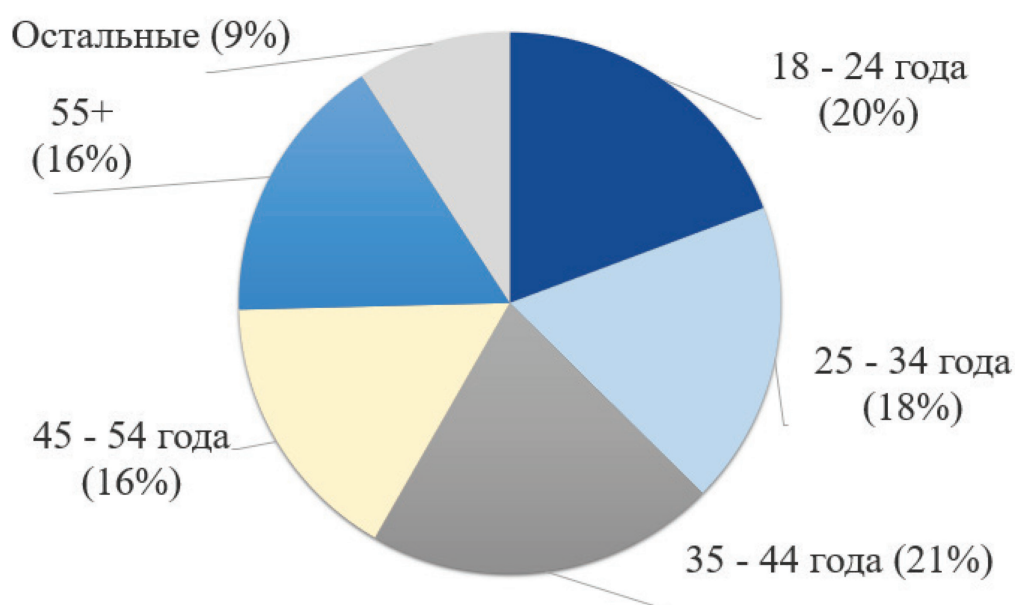


Рис. 1. Характеристика целевой аудитории по возрасту

Таким образом, разрабатывая программы дополнительного образования, нужно учитывать, что большинство обучающихся (рис.1) имеют уже широкий кругозор и заинтересованы либо в узкопрофильных программах высокой сложности, либо в междисциплинарных программах, позволяющих повысить уровень развития универсальных компетенций: лидерские качества; умение организовывать свое время и рабочие процессы (тайм-менеджмент); умение мыслить стратегически на различных масштабах (комплекс программ для обучения топ-менеджеров).

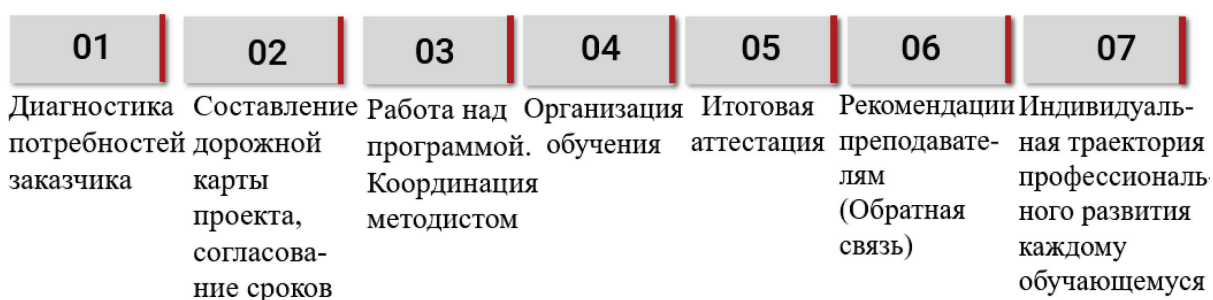
Программы базового уровня также будут востребованы у определенной целевой аудитории, однако эти программы должны соотносить теоретическую информацию с практическими областями и предполагать возможность дифференцировать обучение по нескольким уровням сложности.

В высшем образовании содержание учебных планов и программ определяется на минимальном уровне требованиями федеральных государственных образовательных стандартов. В системе дополнительного образования очень часто те или иные виды программ разрабатываются под индивидуальные требования заказчика. При системном подходе хаотичная разработка коммерческих продуктов должна быть заменена на разработку комплексных образовательных портфелей, которые по модульному принципу включают несколько взаимодополняющих программ повышения квалификации. Во многом такие же проблемы существуют и в высшем образовании. Так, в последнее время некоторые вузы начали внедрять концепцию свободного образования, предусматривающую обучение в группах переменного состава в связи с большой вариацией образовательных траекторий [6-13]. Существует несколько разновидностей концепции свободного образования: модель открытого учебного плана; система распределительных требований, а также ядерная модель – все эти модели учебных планов предусматривают различное число дисциплин вариативной части и различную свободу обучающихся при проектировании образовательного маршрута.

Для системы дополнительного образования перспективным является разработка индивидуальных траекторий профессионального развития.

Если переходить к организационным особенностям обучения в системе дополнительного образования, то в ИДО разработана уникальная методика работы с физическими лицами и корпоративными заказчиками, основанная на принципах индивидуализации образования и сформулированная в виде комплексного подхода со следующими этапами (рис. 2):

- диагностика потребностей заказчика с определением уровня развития профессиональных компетенций в выбранной области;
- составление матрицы компетенций с рекомендациями по типам программ повышения квалификации, а также программ профессиональной переподготовки;
- составление с профориентатором дорожной карты обучения;
- учет необходимости билингвального обучения, а также форматов занятий с последующим итоговым оцениванием и предоставлением обратной связи от преподавателей.



- Тип программы
- Матрица компетенций
- Численность слушателей
- Формат обучения

Рис. 2. Этапы реализации корпоративного обучения

Инновационность в организации процесса обучения не может не учитывать тенденции цифровизации и автоматизации производств и необходимость повышения уровня развития цифровой грамотности и формирования цифровой компетентности [6-11]. Современный перечень цифровых компетенций

указан в приказе Минэкономразвития России от 24.01.2020 № 41 «Об утверждении методик расчета показателей Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»». В него вошли пять ключевых компетенций цифровой экономики:

- коммуникация и кооперация в цифровой среде;
- саморазвитие в условиях неопределенности;
- креативное мышление;
- управление информацией и данными;
- критическое мышление в цифровой среде.

Данные компетенции могут быть развиты в рамках программ дополнительного образования как профильного направления «Информационные технологии» («Машинное обучение», «Нейронные сети», «Основы искусственного интеллекта»), так и программ междисциплинарного характера, которые обращаются к нескольким областям: информационные технологии и экономика / информационные технологии и маркетинг / информационные технологии и право. Как пример, «Цифровой маркетинг», «Цифровое право». Технологии реализации процесса обучения также способствуют повышению компьютерной грамотности:

- несколько форматов обучения: онлайн-формат; гибридный формат;
- существование собственной цифровой платформы (Learning Management System) с личными кабинетами обучающихся;
- разработка авторских электронных материалов и приложений.

Еще одной инновационной характеристикой является практикоориентированность программ и сотрудничество с профессиональными сообществами и ассоциациями. В зависимости от формата обучения практикоориентированность

может быть выражена через очные или дистанционные стажировки, разбор практикоориентированных кейсов, а также подключение экспертов-практиков и представителей компаний к процессу обучения. Актуальным направлением является переход на модульный характер программ – что часто относят к технологии student – based learning (SBL). В международном опыте в университете Чарльза Старта образовательная модель спроектирована по принципу «topic tree» на основе концепции SBL [7]. В Институте дополнительного образования образовательный портфель может быть сформирован из нескольких программ повышения квалификации или любая из программ может быть кастомизирована с учетом интересов заказчика. Для большинства программ предусмотрен разбор практических кейсов, анализ видеointервью экспертов или подключение представителей компаний для онлайн-стажировок, как и проведение очных форматов стажировок.

Важно отметить корреляцию в тенденциях развития высшего образования и системы дополнительного образования. В системе дополнительного образования, как и в высшем образовании [9-15], взаимодействие вуза и представителей бизнеса должно быть организовано с самых первых стадий совместной разработки программы с планированием форматов стажировок, а также форматов взаимодействия со слушателями (подключение к командной работе или участие в ознакомительных экскурсиях в филиалы компании / индустриального партнера).

Выводы. Таким образом, к перспективным направлениям развития системы дополнительного образования можно отнести реализацию принципов индивидуализации (в том числе и с учетом проектирования индивидуальных траекторий профессионального развития), междисциплинарности и практи-

коориентированного подхода. При этом важно, чтобы формирование программ дополнительного образования для корпоративного обучения проходило с учетом проектной модели и взаимодействия ИДО и бизнеса на всех этапах разработки. Дополнение цифровых платформ мобильными приложениями позволит индивидуализировать отслеживание прогресса и адаптировать интерфейс под конкретного обучающегося.

Литература

1. Конанчук Д., Волков А. Эпоха «Гринфилда» в образовании // Исследование SEDeC. Центр образовательных разработок Московской школы управления Сколково (SEDeC). – 2013. – 50 с.

2. Хуторской А.В., Андрианова Г.А. Инновационный потенциал распределённого образования человека // Вестник Института образования человека. – 2011. – №1. – С. 1-10.

3. Хуторской А.В. Стандарты образования, сообразные человеку // Вестник Института образования человека. – 2011. – №1. – С. 20-32.

4. Меньшикова И.П. Тенденции цифровизации инженерного образования в высших учебных заведениях // Инженерное образование. – 2022. – Т.32. – С. 17-32.

5. С. Dziuban, C.R. Graham, P.D. Moskal, A. Norberg, N. Sicilla (2018) ‘Blended learning: the new normal and emerging technologies’, International journal of educational technology in Higher Education, 15(3), pp. 1–16.

6. Современные образовательные технологии в учебном процессе вуза / Н.Э. Касаткина, Т.К. Градусова, Т.А. Жукова, Е.А. Кагакина, О.М. Колупаева, Г.Г. Солодова, И.В. Тимошина. – Кемерово: ГОУ «КРИПО». – 2011. – 237 с.

7. Menshikova I. (2023) 'Project Model in the Engineering universities. Perspectives and Problems', *European Journal of Education and Pedagogy*, 3 (1), pp. 31-35.

8. Башарина О.В., Яковлев Е.В. Формирование основ цифровой безопасности как компонента цифровой компетентности // *Инновационное развитие профессионального образования*. – 2020. – Т. 2. – № 26. – С. 31–36.

9. R. Jansen, A. van Leeuwen, J. Janssen, R. Conijn, L. Kester (2020) 'Supporting learners' self-regulated learning in massive open online courses', *Computers & Education*, 146, pp. 103771-103788.

10. Никольский В.С., Ильина А.В., Пилипенко С.Г. Московский политех. Внедрение проектной деятельности как часть модернизации образовательной системы // *Проектное обучение. Практики внедрения в университетах*. М.: Сколково Открытый университет. Под ред. Евстратовой Л.А., Исаевой Н.В., Лекушовой О.В. – 2018. – С. 55-56.

11. Федосеев А.И., Андюшков А.И., Белинская Н.А. О понятии проектного обучения // *Проектное обучение. Практики внедрения в университетах*. М.: Сколково Открытый университет. Под ред. Евстратовой Л.А., Исаевой Н.В., Лекушовой О.В. – 2018. – С. 19-27.

12. Floricel S., Bonneau C., Aubry M., Sergi V. (2014) 'Extending project management research: Insights from social theories', *International Journal of Project*, 32(7), pp. 1091-1107.

13. Стивен Д. Искусственный интеллект в образовании: изменение темпов обучения // *Аналитическая записка ИИТО ЮНЕСКО*. М.: Институт ЮНЕСКО по информационным технологиям в образовании. – 2020. – 45 С.

14. Алешковский И.А., Гаспаришвили А.Т., Крухмалева О.В. Студенты вузов России о дистанционном обучении:

оценка и возможности // Высшее образование в России. – 2020. – Т. 29. – №10. – С. 86–100.

15. Нагорный Д.О., Щербаков С.М. Проектная деятельность в вузе: особенности, проблемы, технологии управления // Информатизация в цифровой экономике. – 2021. – Т. 2. – № 4. – С.167-179.

Малашенкова Наталья Игоревна – руководитель Института дополнительного образования (ИДО), тел.: 495-783-68-48 доб. 5312, e-mail: nmalashenkova@muiiv.ru

Меньшикова Ирина Петровна – руководитель департамента развития программ дополнительного образования, ИДО, к.х.н, профессор Российской Академии Естественных Наук, тел.: 495-783-68-48 доб. 5311, e-mail: imenshikova@muiiv.ru

Ковалева Ирина Викторовна – руководитель департамента реализации программ дополнительного образования, ИДО, тел.: 495-783-68-48 доб. 5309, e-mail: irkovaleva@muiiv.ru

Malashenkova Natalya Igorevna – head of the Institute of Additional Education (IAE), tel.: 495-783-68-48 ext. 5312, e-mail: nmalashenkova@muiiv.ru

Menshikova Irina Petrovna – head of the Department of Development of Additional Education Programs, IAE, Ph.D., Professor of the Russian Academy of Natural Sciences, tel.: 495-783-68-48 ext. 5311, e-mail: imenshikova@muiiv.ru

Kovaleva Irina Viktorovna – head of the department of the implementation of additional education programs, IAE, tel.: 495-783-68-48 ext. 5309, e-mail: irkovaleva@muiiv.ru

О.Е. Ломакин, Е.Е. Можяев, Б.И. Шайтан
**НОВЫЕ КОНЦЕПЦИИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**
**NEW CONCEPTS FOR THE IMPLEMENTATION OF ADDI-
TIONAL PROFESSIONAL EDUCATION**

*(Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение дополнительного профессионального
образования «Институт повышения квалификации
руководящих работников и специалистов» Росгидромета)
(Federal State Budgetary Educational Institution of Additional
Professional Education "Institute for Advanced Training of
Senior Personnel and Specialists" of Roshydromet)*

В статье приводится научный анализ основных современных концепций осуществления дополнительного профессионального образования и новых теорий развития профессионального образования. Авторами предложена модель пятерной спирали, которая учитывает и профессиональное образование.

The article provides a scientific analysis of the main modern concepts of the implementation of additional vocational education and new theories of the development of vocational education. The authors proposed a model of the fifth spiral, which takes into account professional education.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональное образование, концепции профессиональных образовательных учреждений

KEYWORDS: professional education, concepts of professional educational institutions

Разные государства избирают собственные пути решения вопроса актуализации и пополнения объёма знаний работающих специалистов. Разрабатываются программы дополнительного профессионального образования (ДПО), вводятся стандарты и постановления, обязывающие сотрудников повышать квалификацию, совершенствуются системы регулярной аттестации работников. Экономически развитые страны давно

пришли к пониманию необходимости непрерывного образования. Следует констатировать, что концепции развития и соответственно планирования деятельности профессиональных образовательных учреждений в России отстают от мировой теории и практики. Это связано как с объективными, так и субъективными причинами (отсутствием прорывных международно признанных исследований и исследователей – в США 58 Нобелевских лауреатов по экономике, в СССР был один – Леонид Витальевич Канторович (1975 г.), в России – нет ни одного; длительным периодом фактического отсутствия конкуренции среди профессиональных образовательных учреждений, потребности и возможности изменения траектории развития профессиональных образовательных учреждений).

Остановимся на основных современных концепциях профессиональных образовательных учреждений.

«Концепция либерального образования». Рассмотрев различные точки зрения на развитие образования, Даниэл Белл – американский социолог, создатель теории постиндустриального (информационного) общества – еще в 70-х годах XX века приходит к выводу о необходимости синтеза положительных моментов, которые были как в концепции либерального, так и утилитарного образования. Так, например, характеризуя либеральное образование, Д. Белл делает акцент на том, что (особенно при обучении взрослых) приоритет должен быть отдан тому – как учить [1,8]. Материал, представленный как истина в последней инстанции, будет перекрывать возможность творческому поиску и выражению индивидуальности, причем как у гуманитариев, так и у технических специалистов. То есть, либеральным, свободным может быть конкретное знание, не потому, что оно в данный момент наиболее признано, а по-

тому, что оно дает возможность слушателю вести самостоятельный поиск, переосмыслить представленную информацию самостоятельно. Д. Белл считает, что профессиональное образовательное учреждение становится главным социальным институтом современного общества. Несколько иную концепцию мультиверситетов разработал ректор Калифорнийского университета и футуролог Кларк Керр [4,9]. Все более разрастающиеся университеты, он называет мультиверситетами – это особые интеллектуальные города, которые играют ведущую роль для окружающего социокультурного пространства. Кларк Керр предложил новое видение университета (включающего и обучение взрослых), ориентирующегося на служение обществу, нации, региону и производящего не только знания, но специалистов, обладающих этими знаниями и необходимыми для бизнеса, промышленности, сферы услуг. Для обозначения этого феномена был введен термин «университетский комплекс». Его отличие заключалось в том, что он стал индустрией знания, которое стало рассматриваться как основной экономический ресурс общества. Знание и информация становятся самостоятельным ресурсом и фактором производства, что повышает уровень наукоёмкости экономической системы страны и, как следствие, развитие непрерывного образования и роли ДПО.

Кроме этого университетский комплекс взял на себя функцию определения направления общественного, интеллектуального развития, инструмента достижения национальных целей, ведущего социального института, обладающего сложным механизмом управления всеми его подразделениями [3]. «Идея комплексности» с ориентацией на культурную и сервисную функции способствовала расширению пространства университета, развитие индустрии «быстрых знаний», гибкого

дополнительного профессионального образования. Эта идея широко реализована на Западе.

Пожалуй, самой новой и значимой теорией развития профессионального образования является теория тройной спирали [2,10]. Теория тройной спирали (Triple Helix), созданная в начале XXI в. профессором университета Ньюкастла Генри Ицковицем и профессором Амстердамского университета Лойетом Лейдесдорфом, базируется на синтезе ряда социологических теорий с использованием аналогий из биологической и физической наук (рис. 1).

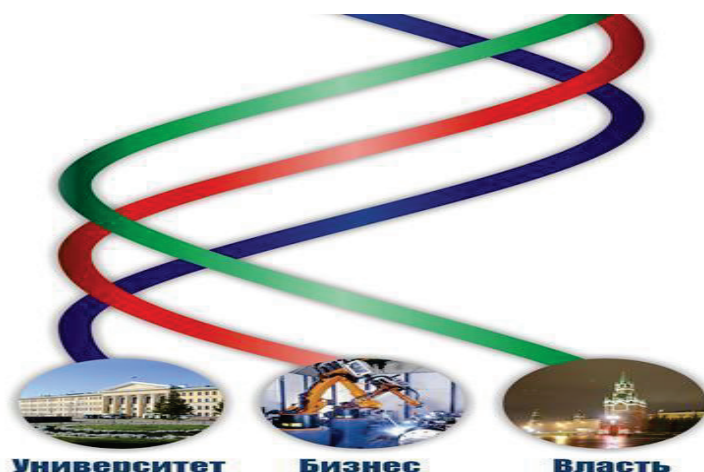


Рис. 1. «Тройная спираль»

Применительно к инновационному развитию модель «тройной спирали» описывает межорганизационное взаимодействие трех институтов (наука (или университет) – государство (или власть) – бизнес) на каждом этапе создания инновационного продукта. Если ранее, в индустриальную эпоху взаимодействие между тремя институтами было линейным, то в современной экономике оно напоминает сцепление спиральных структур ДНК, позволяющее институтам перенимать и удерживать некоторые характеристики друг друга. Это особенно актуально для системы дополнительного профессио-

нального образования. Основными элементами модели являются: 1) в обществе, основанном на научном знании, характерно усиление роли во взаимодействии с промышленностью и правительством; 2) три института (университет-государство-бизнес) стремятся к сотрудничеству, при этом инновационная составляющая генерируется из данного взаимодействия, а не по инициативе государства; 3) в дополнение к традиционным функциям, каждый из трех институтов частично берет на себя функции других институциональных сфер, а способность выполнять нетрадиционные функции является источником инноваций. На практике это выражается в том, что учреждения ДПО, занимаясь образованием и научными исследованиями, вносят также свой вклад в развитие экономики через создание новых компаний, бизнес частично оказывает образовательные услуги, а государство выступает как общественный предприниматель и венчурный инвестор в дополнение к своей традиционной законодательной и регулирующей роли. В данной модели ведущее значение отводится образовательным учреждениям, которые превращаются в институты промышленного типа, применяя знания на практике и вкладывая результаты в новые образовательные дисциплины. Эта концепция в условиях России отражает основные тенденции развития ДПО и стратегический путь интеграции с научными и производственными партнерами.

Позже была обоснована концепция «четверной спирали» Carayannis G., Barth D., Campbell D., в которой появился институт «культура» [6,11].

В развитие изложенного, нами предлагается модель «пятерной спирали», которая соответствует системе взаимоотношений бизнеса, образования, науки и государства, характерной для дополнительного профессионального образования России.

При этом, мы ввели в модель такой значимый элемент как «общество», который не учитывался в предыдущих моделях [7]. Общество мы рассматриваем как базовый элемент модели. Общество – это человеческая общность, специфику которой представляют отношения людей между собой, их формы взаимодействия и объединения, т.е. совокупность общественных отношений. Современное общество организовано на основе множества экономических, политических, идеологических, социокультурных детерминант и является источником требований и критериев ко всем остальным элементам модели.

Основное достоинство этой модели, заключается в достижении интегрального эффекта непрерывных обновлений, что является главной целью ДПО. Взаимодействие образования, науки, производства, государства и общества отражает ключевое направление развития экономики современного общества, основанной на знаниях, позволяет удовлетворить потребность работодателей в высококвалифицированных кадрах, актуализации и развитии профессиональных компетенций.

С целью определения перспективных направлений совершенствования дополнительного профессионального образования в стране, рассмотрим некоторые другие зарубежные модели, которые могут для нас представлять определенный интерес.

Но, при этом, надо учитывать институциональные различия между системами образования в России и на Западе, следует адекватно оценивать значимое место ДПО в зарубежных университетах. Даже терминология для обозначения дополнительного профессионального образования в России и других странах различается. В США это продолженное непрерывное образование, в странах Европы, а именно в ФРГ, Англии, Швеции, Франции – возобновляющееся образование. Система

ДПО в США, Великобритании, Германии, Франции и других экономически развитых стран интегрирована в университеты, является важнейшей частью их деятельности.

Прежде всего, остановимся на идеологии образовательно-исследовательского университета («Университета») «*Universitas litterarum*» (Вильгельм Гумбольдт). Она предполагала, что профессора, параллельно с преподаванием, должны заниматься научными исследованиями и что обучаемые должны помогать реализовывать основную миссию университета – получение нового научного знания. Исторически на смену этой идеологии пришла концепция учебно-предпринимательского университета. Существенное отличие учебно-предпринимательского университета заключается в том, что оно должно не только реализовывать свою общественно значимую функцию, но и отвечать конкретным запросам бизнеса и государства. Эта концепция – продукт XX века, следствие ряда фундаментальных изменений, закрепивших новые формы отношений между наукой, образованием и обществом. В частности, можно отметить:

усиление частного сектора в производстве научного знания, стремительный рост числа и качества исследовательских проектов в негосударственной сфере, когда потенциал корпоративных исследовательских отделов даже в области фундаментальных исследований практически сравнялся с государственными;

увеличение значимости регулирования государственной и международной политики в области науки и технологии, вызванное не только глобальными проблемами современности, но и закреплением сциентизма (представление научного знания наивысшей культурной ценностью и основополагающим

фактором взаимодействия человека с миром) в идеологическом плане (П. Бурдье, Ю. Хабермас и др.), а также формированием новых форм «гражданской ответственности» и усилением общественных интересов в этой области.

Учреждения ДПО, в большей мере, чем классические ВУЗы, совмещают образовательную, научно-исследовательскую и предпринимательскую деятельность и получают от нее доход. Тем самым учреждения дополнительного профессионального образования выстраивают модели подготовки специалистов, которые нацелены, с одной стороны, на выпуск поколений инноваторов, а с другой – на производство инновационных идей и продуктов для отраслей экономики.

Образовательно-предпринимательское учреждение ДПО необходимо рассматривать как организацию, принявшую «предпринимательский» способ управления и формирующую внешние и внутренние связи с учетом внутренних ресурсов для продолжения и развития уставной деятельности. Иными словами, получение прибыли (предпринимательского дохода) всемерно приветствуется, но основная задача – это развитие предпринимательской культуры. Кроме того, задачами такого учреждения являются:

- управление с использованием мирового опыта;

- формирование объектов инновационно-предпринимательской инфраструктуры;

- расширение финансовых источников и инструментов управления и использование их для собственного развития;

- формирование зависимости оплаты труда основного профессорско-преподавательского состава от результатов их деятельности, в том числе в направлении развития предпринимательства (выполнение перспективных для внедрения научно-исследовательских проектов и т.д.).

Дополнительно основы предпринимательской деятельности должны присутствовать в программах повышения квалификации.

Российские экономисты под «предпринимательской организацией» понимают:

1) организацию, базирующуюся в своей деятельности на целевой инновации и способную работать в условиях риска и динамичного спроса;

2) экономически эффективную организацию, занимающуюся прибыльной деятельностью и опирающуюся в первую очередь на свои собственные возможности;

3) либеральную организацию с гибким сетевым построением;

4) организацию, в которой ключевыми факторами являются люди, группы и их компетентность, а их деятельность основана на балансе выгоды и риска;

5) организацию, руководство которой максимально делегирует права и ответственность исполнителям;

б) организацию, которая повернута лицом к потребителю и позволяет своевременно и гибко реагировать на изменение его требований.

Значительный интерес представляет концепция Йохана Виссемы об университете третьего поколения – «Университет 3.0» [12], где на первый план, вместо традиционных «внешних» условий (требования развития инновационной экономики, технологического трансфера и т.д.), выходят «внутренние» (потребность справиться со своими собственными проблемами в борьбе за источники финансирования, талантливых профессоров, обучающихся и т.д.).

Конструктивная интерпретация образовательно-предпри-

нимательского учреждения ДПО в терминах концепции «Университет 3.0» дает возможность оценить качество внутренней политики по формированию условий для развития предпринимательской культуры. Это позволяет перейти от обсуждения условий развития «предпринимательской активности» к проблемам трансформации «первой миссии» – к актуализации учебных планов и педагогической составляющей формирования предпринимательской культуры.

Можно утверждать, что учреждение ДПО является «образовательно-предпринимательским» если его руководство стремится (и имеет возможность) максимально использовать потенциал коммерциализации знаний и разработок, активно привлекая для нужд технологического трансфера стороннее финансирование, перенимая корпоративную модель управления и, при этом, поддерживать высокий уровень образовательных услуг.

Ниже приводим пять основных причин, обосновывающих переход к университету третьего поколения – «Университет 3.0» в концепции Й. Виссемы:

ведущие учреждения, желающие сохранить лидерство, ищут дополнительные источники финансирования, в том числе развивая взаимодействие с частным бизнесом, т.к. государство больше не может обеспечить необходимый уровень финансирования;

глобализация оборачивается конкурентной борьбой за обучаемых, преподавателей (которые становятся более мобильными) и контракты на исследования. В итоге ширится разрыв между ведущими и остальными учреждениями;

изменяется роль в обществе, в первую очередь то, как видит его государство. Теперь требуются не только образование

и научные исследования, но и вовлеченность в практику экономического развития посредством создания центров технологического трансфера, стартапов и т.д.;

возникает необходимость в радикальном пересмотре принципов управления. Речь идет о развитии гибкости системы управления;

возникает необходимость сдерживать бюрократию и в то же время развивать инфраструктуру, способную гибко реагировать на вызовы. Стратегия непрерывного (life+long) образования приводит к тому, что количество людей, повышающих профессиональный уровень, увеличивается. Все это обуславливает рост аппарата и большие издержки по его содержанию.

Основная идея, которую вкладывает Й. Виссема в понятие «Университет 3.0», состоит в том, что «модель университета третьего поколения должна давать каждому образовательному учреждению свободу выбрать свой собственный путь». С учетом основных характеристик «Университета 3.0» (кооперация, сетевой характер, интеграция образования и практики, пролиферация, т.е. увеличение источников финансирования, предпринимательская культура, гибкая структура управления и т.д.) интересно рассмотреть отличия между «предпринимательским университетом» в понимании Б. Кларка и в трактовке Й. Виссема. Вместо «необходимости перенять предпринимательскую культуру и участвовать в экономическом развитии общества» (Б. Кларк) – «необходимость борьбы за источники финансирования» (Й. Виссема). Вместо «предпринимательских практик и создания прибавочной стоимости» – «академический стартап». Вместо «предпринимательского этоса (характера) и академического капитализма» – «рост академической свободы за счет пролиферации источников фи-

нансирования». Вместо «стратегии, ориентирующей на предпринимательскую деятельность», – «развитие соответствующей гибкой инфраструктуры и модели управления». Вместо «закрепления предпринимательских компетенций» – «обучение тому, как открыть свою компанию».

На наш взгляд, представленные концепции профессионального образования в высшей степени актуальны для системы дополнительного профессионального образования, учитывают основные тренды ее развития, рассматривают непрерывное образование как центральную тенденцию и глобальную перспективу, дают возможность прогнозировать и выбирать путь оптимизации этой важной сферы профессионального образования.

Литература

1. Васильева И.В., Можаяев Е.Е., Егоров Ю.Н., Шайтан Б.И. Предпринимательский потенциал вуза: особенности становления и развития//Наука, технологии, кадры – основы достижения прорывных результатов в АПК. Сборник материалов Международной научно-практической конференции Казань, 2021.

2. Можаяев Е.Е., Демишкевич Г.М., Новиков В.Г., Шайтан Б.И., Горкин А.В., Семенова Е.И., Новичков Н. В., Корниенко А.В., Гридасова Е.А., Борисов М.Ю., Багдасарян В. Э., Шестопалова Е.В. Система кадрового обеспечения агросферы России: состояние, механизмы воспроизводства и направления развития. Аналитический материал. М.: ФБНУ «Росинформгротех», 2021. 395 с.

3. Новиков В.Г., Васильева И.В., Можаяев Е.Е. Концептуальные основы воспроизводства и регулирования трудового потенциала сельских территорий: современные подходы в

условиях демографических и трудовресурсных рисков//Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. -2017.- № 25 (30).

4.Новиков В.Г., Васильева И.В., Можаяев Е.Е., Чалый В.С. Предметное поле и категориальный аппарат теории человеческого капитала//Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. -2017.- № 25 (30).

5.Новиков В.Г., Горкин А.В., Шайтан Б.И., Можаяев Е.Е. О разработке профессиональных стандартов и механизме перевода профессионального стандарта в образовательную программу//Дополнительное профессиональное образование агропромышленного комплекса: научное обеспечение. Сборник 2-й научно-практической конференции «Андреевские чтения». М.: РАКО АПК, 2021.

6. Шайтан Б.И., Новиков В.Г., Горкин А.В., Титов Н.Л., Шарипов С.А., Можаяев Е.Е. Дополнительное профессиональное образование специалистов АПК и сельских территорий: проблемы, направления диверсификации. Монография. М.: РАКО АПК, 2021.

7. Новиков В.Г., Можаяев Е.Е., Шайтан Б.И., Новичков Н.В., Корниенко А.В. и др. Стратегические задачи и парадигмы развития дополнительного профессионального образования в обеспечении продовольственного и технологического суверенитета России: тенденции, приоритеты и ориентиры. Информ. изд. – М.: ФГБНУ «Росинформагротех», 2023. – 308 с.

8. Дэниел Белл. Грядущее постиндустриальное общество образец социального прогнозирования (*перевод с английского, под редакцией В.Л. Иноземцева*).- Москва, 2001. -661 с.

9. Кларк Керр. Цели университета (*перевод с английского, под редакцией В.Л. Иноземцева*).- Москва, 1963. -344 с.

10. Генри Ицковиц. Тройная спираль. Университеты – предприятия – государство. Инновации в действии. Томск. Изд-во Томского гос. ун-та систем управления и радиоэлектроники, 2010. -237 с.

11. Carayannis G., Barth D., Campbell D. The Quintuple Helix innovation model: global warming as challenge and driven for innovation. Journal of Innovation and Entrepreneurship. 2012. Vol. pp. 53-72.

12. Виссема Йохан Г. Университет третьего поколения: управление университетом в переходный период: пер. с англ. / Йохан Г. Виссема. – М.: Сбербанк, 2016. – 422 с.

Ломакин Олег Евгеньевич – ректор, доктор экономических наук, кандидат технических наук, тел.: 89260019815, e-mail: kay1958@yandex.ru

Можаев Евгений Евгеньевич – первый проректор, доктор экономических наук, профессор, тел.: 89299271540, e-mail: eemojaev@yandex.ru

Шайтан Борис Ильич – профессор Российской академии кадрового обеспечения агропромышленного комплекса, кандидат экономических наук, тел.: 89167568260, e-mail: shaitan-bi@yandex.ru

Lomakin Oleg Evgenievich – Rector, Doctor of Economics, Candidate of Technical Sciences, tel.: 89260019815, e-mail: kay1958@yandex.ru

Mozhaev Evgeny Evgenievich – First Vice-rector, Doctor of Economics, Professor, tel.: 89299271540, e-mail: eemojaev@yandex.ru

Shaitan Boris Ilyich – Professor The Russian Academy of Personnel Support of the Agro-industrial complex, Candidate of Economic Sciences, tel.: 89167568260, e-mail: shaitan-bi@yandex.ru

Д.М. Логинов, М.А. Янковская, И.А. Яковлев
**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РОССИЙСКИХ
РАБОТНИКОВ: МОТИВЫ И ВОСПРИЯТИЕ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**
**ADVANCED TRAINING OF RUSSIAN EMPLOYEES:
MOTIVES AND PERCEPTION OF EFFICIENCY**
*(Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской
Федерации)*
*(The Russian Presidential Academy of National and Public
Administration)*

На основании данных, полученных в 2023 году в ходе массового анкетного опроса российских работников, выявлены мотивы включенности в практики повышения квалификации, а также восприятие результативности подобных практик, в актуальных условиях. Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

Based on the data obtained in 2023 while the survey among Russian employees, there have been identified the motives of involvement into practices of advanced training and perception of such practices' efficiency in the modern conditions. The article was prepared as part of the research work of the state task of the RANEPA.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, образовательные практики, рынок труда

KEYWORDS: complementary vocational education, skills development, educational practices, labour market

Рассмотрение практик включенности российских работников в дополнительное профессиональное образование (ДПО) представляется актуальным как с точки зрения понимания процессов, происходящих на трудовом рынке в настоящий временной период, так и в контексте перспектив экономики страны, во многом связанных с развитием челове-

ского потенциала. Исследования, посвящённые данной проблематике, подтверждают важность развития системы ДПО, в том числе для сглаживания дисбалансов между возможностями образовательной системы и требованиями рынка труда с учётом изменений экономического контекста [1-6]. Развитие профессиональных компетенций работников в системе ДПО явным образом расширяет возможности получения и сохранения более привлекательных трудовых позиций [7, 8].

Повышение квалификации работников выступает наиболее массовой формой ДПО. Для рассмотрения особенностей практик повышения квалификации в актуальных социально-экономических условиях Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС проведено социологическое исследование, реализованное с использованием специально разработанного инструментария. География анкетного опроса, проведенного в период апреля-июня 2023 г., распространена на 12 городских поселений трех регионов страны, дифференцированных по критериям социально-экономического развития (Свердловская, Волгоградская, Ивановская области). Респондентами выступили работники средних и крупных организаций, имеющие высшее или среднее профессиональное образование. Сферы деятельности организаций, работники которых отбирались для участия в опросе, охватывают широкий спектр направлений, с исключением отраслей здравоохранения и образования, в которых массово воспроизводятся законодательно закрепленные практики ДПО, имеющие, в связи с этим, выраженные особенности регулярности и целеполагания. Критериями дифференциации выборочной совокупности выступает принадлежность респондентов к

различным поселенческим, возрастным и гендерным группам; объем выборочной совокупности составляет 1986 опрошенных.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что за период последних пяти лет более 30% опрошенных проходили программы повышения квалификации с документарным подтверждением полученной образовательной услуги. Наибольшие масштабы включенности в рассматриваемую образовательную систему демонстрируют занятые средних возрастов, и среди представителей когорты 30-39 лет, на горизонте прошедшего пятилетия, программы повышения квалификации проходили около 40% опрошенных (рис. 1).

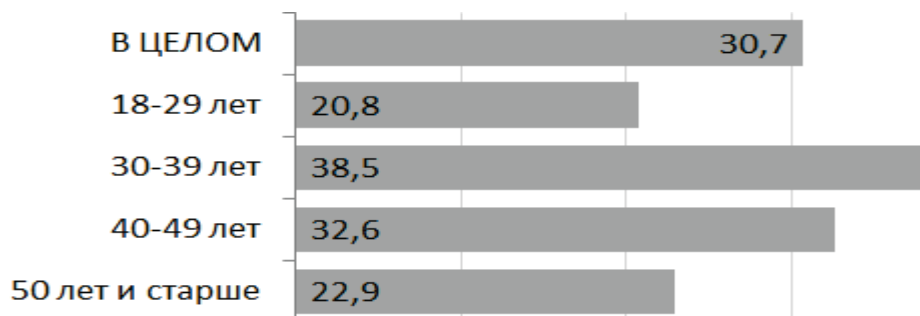


Рис. 1. Прохождение работниками различных возрастных групп программ повышения квалификации с документарным подтверждением за пятилетний период, %

Ключевое значение в направленности программ повышения квалификации имеет получение новых знаний и компетенций по профилю трудовой деятельности слушателей (80%). Четверть опрошенных указали на то, что пройденные ими образовательные программы были направлены на знания по смежным профилям, а каждый пятый – на личностное развитие. Управленческие навыки выступали фокусом образовательной подготовки 18% работников, а коммуникационные – 17%. В целом, направленность обучения в рамках программ повышения квалификации схожа у представителей разных групп работников, однако можно отметить некоторые территориально-поселенческие различия. Так, среди работающих в

областных центрах, по сравнению с представителями нестолических городов, существенно более распространены ответы, фиксирующие нацеленность образовательной подготовки на личностном развитии, передачу управленческих навыков, развитии навыков коммуникации и профессионального общения.

Рассмотрим мотивационный спектр образовательных практик. Основным мотивом повышения квалификации для большинства работников (71%) – получение новых знаний и компетенций, необходимых для выполнения своей работы. Половина опрошенных проходили обучение по требованиям руководства, в том числе связанным с выполнением квалификационных нормативов. Перспективы повышения должности и заработной платы мотивировали 25-30% получателей образовательной подготовки, на интерес к учебе и получению новых знаний указали 29% (рис. 2).



Рис. 2. Мотивы прохождения программ повышения квалификации, % от проходивших соответствующие программы, допускалось несколько ответов

Наиболее значительные отличия в мотивационном спектре прохождения программ повышения квалификации наблюдаются у занятых в крупных организациях. Среди представителей данной группы зафиксирована самая большая доля работников, для которых ДПО – это способ получить новые знания, и наиболее малая доля тех, кто повышает свою квалификацию ради со-

хранения рабочего места. В организациях с численностью персонала от 500 до 1000 человек сравнительно распространены мотивы повышения заработной платы и карьерного роста. Мотивы прохождения образовательных программ у работников разного уровня квалификации, занимающих разные должностные позиции, в целом схожи. Однако, несмотря на то, что приобретение новых знаний и компетенций является основным мотивом для всех категорий работников, среди представителей управленческого звена доля тех, для кого это значимо, наиболее велика (87%). Повышение квалификации по требованию руководства в большей степени характерно для служащих, должности которых не требуют наличия высшего образования, – в этой категории на данный мотив указали большинство (61% опрошенных), тогда как среди управленцев – только 41%. Также в группе служащих сравнительно высока доля повышающих квалификацию с целью увеличения оплаты труда.

Выбор конкретной программы повышения квалификации, а также ее провайдера, в большинстве случаев остается за работодателем – об этом сообщили 62% респондентов. Доля тех, кто проявляет самостоятельную активность в этом отношении, несколько выше среди административного персонала.

Большинство проходивших программы повышения квалификации отмечают, что работодатель полностью или частично оплачивал их обучение, при этом в 70% случаев работодателем оплачивалась вся необходимая сумма. Самостоятельно оплачивали повышение своей квалификации (полностью или на условиях софинансирования) около четверти опрошенных. Сравнительно чаще практики самостоятельной оплаты дополнительного профессионального образования характеризуют работников небольших организаций (35%), а также тех, кто трудится в областных центрах (28%).

Подавляющее большинство прошедших программы повышения квалификации, в большей или меньшей степени, удовлетворены их результатами как с точки зрения получения необходимых знаний и навыков, так и в контексте расширения карьерных возможностей. При этом надо отметить, что полностью удовлетворены расширением компетентностного потенциала немногим более половины опрошенных, а в отношении карьерных перспектив соответствующая доля составляет 43% (рис. 3). Зона абсолютной удовлетворенности в отношении обоих рассматриваемых аспектов сравнительно мала среди сотрудников организаций средней численности, а также среди проживающих в нестоличных городах и занимающих невысокие статусные позиции на рынке труда.



Рис. 3. Уровень удовлетворенности результативностью программ повышения квалификации, % от проходивших соответствующие программы

Возможности эффективного применения знаний и умений, полученных в ходе прохождения программ повышения квалификации, оцениваются работниками достаточно высоко. Так, почти все (95%) уверены в том, что результаты обучения с большой вероятностью могут быть полезными при выполнении текущей работы. Также большинство прошедших обучение склоняются к тому, что полученные компетенции могут эффективно применяться как при работе в других организациях аналогичного направления деятельности (87%), так и при выполнении работ иного профиля (67%).

Развитие онлайн коммуникаций в последние годы наложило отпечаток на многие сферы жизни россиян, и развитие образовательного потенциала не стало исключением. Говоря о предпочтительном формате дополнительной образовательной подготовки, российские работники склоняются к выбору комбинированного формата, сочетающего онлайн- и офлайн-практики, а полностью дистанционные методы передачи знаний являются предпочтительными для меньшего числа опрошенных (16%). Надо отметить, что более пятой части занятых не смогли сформулировать своей оценки (рис. 4).

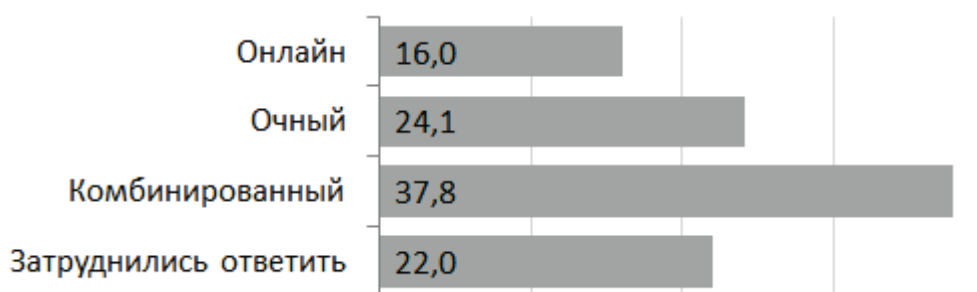


Рис. 4. Формат программ повышения квалификации, представляющийся наиболее предпочтительным, %

Онлайн-обучению чаще отдают предпочтение специалисты с высшим образованием и, в целом, представители молодой когорты. Традиционный очный формат больше привлекает руководителей и управленцев, представителей возрастной группы 40-49 лет, а также занятых в обрабатывающих отраслях. Комбинированный вариант (являющийся самым популярным) чаще предпочитают специалисты с высшим образованием, находящиеся в возрасте 30-39 лет, имеющие сравнительно небольшой стаж трудовой деятельности. Возрастные работники, имеющие наиболее значительный трудовой стаж, чаще прочих не имеют сформированного мнения по данному вопросу.

О наличии планов в ближайшем будущем пройти те или иные программы повышения квалификации заявили около половины участников исследования. Подавляющее большин-

ство ориентированных на развитие образовательного потенциала декларируют стремление приобрести новые актуальные знания. Документарное подтверждение пройденных образовательных программ входит в базис целеполагания более 40% опрошенных. Мотивы, связанные с зарплатным и карьерным ростом, актуальны для, соответственно, 38% и 27% работников, а каждый десятый сфокусирован на смене рабочего места (рис. 5).

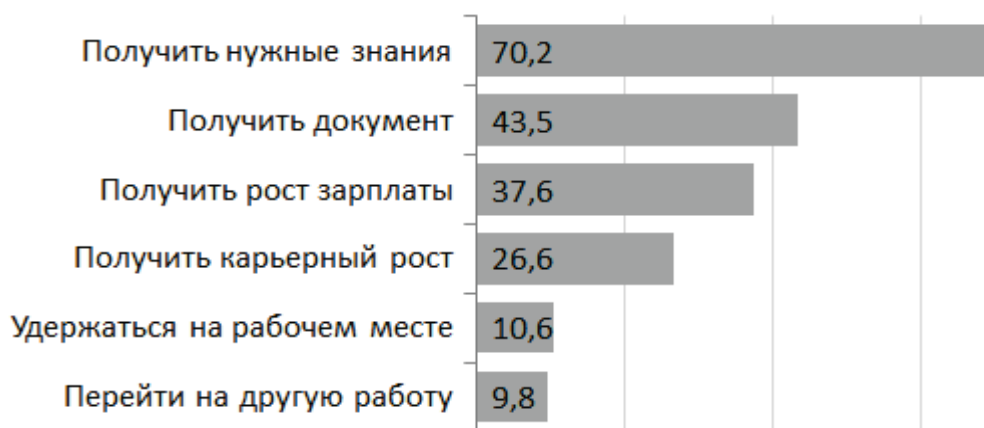


Рис. 5. Цели предполагаемого прохождения программ повышения квалификации, % от ориентированных на обучение в ближайшем будущем, допускалось несколько ответов

Около двух третей опрошенных не готовы инвестировать в собственную дополнительную образовательную подготовку, вне зависимости от ее формата. Около 30% работников согласны на софинансирование ДПО, и только 8% готовы полностью оплачивать прохождение программ дополнительного профессионального образования (рис. 6).

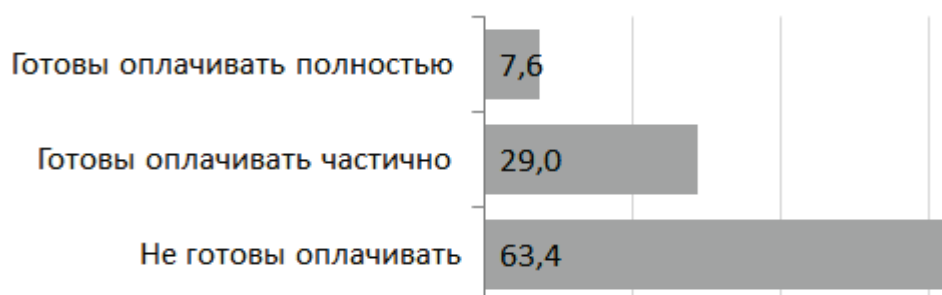


Рис. 6. Готовность оплачивать программы ДПО, %

Чаще прочих о готовности оплачивать дополнительную образовательную подготовку, хотя бы частично, свидетельствуют работники молодого возраста (46%), специалисты с высшим образованием (48%), а также те, кто удовлетворен имеющейся работой и занимаемой трудовой позицией (45%).

Обобщая, можно отметить, что повышение квалификации продолжает оставаться достаточно массовой формой развития профессиональных возможностей работников. Более трети занятых за период последних пяти лет проходили соответствующие программы с получением документального подтверждения. Субъектом выбора конкретных образовательных программ, а также оплаты обучения, в большинстве случаев является работодатель. Собственная инициатива сотрудников распространена в существенно меньшей степени и сравнительно часто характерна для молодых работников, более открытых и мотивированных к развитию образовательного потенциала. Наиболее распространенными мотивами прохождения обучения являются стремление к приобретению новых актуальных знаний и навыков, необходимых для качественного выполнения трудовых обязанностей, а также совершенствование профессиональных компетенций в соответствии с запросами работодателя. Результативность образовательной подготовки, полученной в ходе прохождения программ повышения квалификации, как правило, оценивается достаточно высоко, однако надо отметить, что зона абсолютной удовлетворенности находится на уровне около половины опрошенных. Наиболее массовая группа работников, выбирая предпочтительный формат ДПО, склоняется к комбинированному формату, сочетающему очные и дистанционные практики. В большинстве россияне не готовы оплачивать прохождение программ повышения квалификации, а

склоняются к возможности подобных инвестиций (чаще всего – в форме софинансирования) немногим более трети опрошенных.

Литература

1. Авраимова Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов // Общественные науки и современность. 2011. № 3. С. 51-61.

2. Ключарев Г.А., Латов Ю.В. Дополнительное образование – мост между системой образования и рынком труда // Общественные науки и современность. 2016. № 1. С. 20-33.

3. Ключарев Г.А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 49-56.

4. Авраимова Е.М., Клячко Т.Л., Логинов Д.М. Мониторинг непрерывного профессионального образования: позиции работодателей и работников. М.: Дело. 2015. 60 с.

5. Авраимова Е.М., Титов В.Н. Структурные факторы развития дополнительного профессионального образования // Социологическая наука и социальная практика. 2014. № 02 (06). С. 61-80.

6. Семионова Е. А., Токарева Г.С. Дополнительное профессиональное образование и цифровизация // Экономическое развитие России. 2023. Т. 30. № 9. С. 58-66.

7. Тугускина Г.Н., Рожкова Л.В., Найденова Л.И. и др. Дополнительное профессиональное образование как условие повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда // Интеграция образования. 2022. Т. 26. № 1(106). С. 111-129.

8. Логинов Д.М. Дополнительное профессиональное образование на старте трудовой карьеры: практики, результативность, планы // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. 2021. № 40. С. 23-32.

Логинов Дмитрий Михайлович – старший научный сотрудник, кандидат экономических наук, тел.: (495) 695-11-62, e-mail: loginov-dm@ranepa.ru

Янковская Марианна Алексеевна – стажер-исследователь, тел.: (499) 270-29-41, e-mail: yankovskaya-ma@ranepa.ru

Яковлев Иван Александрович – научный сотрудник, тел.: (499) 270-29-41, e-mail: yakovlev-ia@ranepa.ru

Loginov Dmitry – Senior Researcher, PhD (Econ), tel.: (495) 695-11-62, e-mail: loginov-dm@ranepa.ru

Yankovskaya Marianna – Trainee Researcher, tel.: (499) 270-29-41, e-mail: yankovskaya-ma@ranepa.ru

Yakovlev Ivan – Researcher, tel.: (499) 270-29-41, e-mail: yakovlev-ia@ranepa.ru

П.Г. Шашкова

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ. КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ КАК
ОТВЕТ НА ТРЕБОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ
КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА ТОРГОВО-
ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)
ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION AS A TOOL FOR
THE DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF
THE ORGANIZATION. CORPORATE UNIVERSITIES AS A
RESPONSE TO THE DEMAND OF THE LABOR MARKET (ON
THE EXAMPLE OF A CORPORATE UNIVERSITY OF THE CCI
OF THE RUSSIAN FEDERATION)**

*(Международный институт менеджмента объединений
предпринимателей)*

*(The International Institute of Management of Business
Associations)*

В настоящее время в России активно развивается система корпоративных университетов, целью которых является разработка и реализация дополнительных профессиональных программ под потребности своего предприятия или корпорации. В статье будет рассмотрен опыт корпоративного образования на примере корпоративного института ТПП РФ.

Currently, a system of corporate universities is actively developing in Russia, the purpose of which is to develop and implement additional professional programs for the needs of their enterprise or corporation. The article will consider the experience of corporate education on the example of the corporate institute of the CCI of the Russian Federation.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: корпоративный университет, дополнительное профессиональное образование, ТПП РФ, кадровый потенциал, рынок труда

KEYWORDS: corporate university, additional professional education, the CCI of the Russian Federation, human resources, labor market.

Корпоративные университеты как часть системы развития кадрового потенциала организации, впервые созданные в середине прошлого века, сегодня прочно вошли в жизнь крупных

компаний и корпоративных структур. Начиная свою эволюцию с отдельных небольших структурных подразделений в компаниях, которые проводили обучение сотрудников разного уровня, постепенно они превратились в образовательные центры, призванные решать в первую очередь бизнес-задачи компании в тесной связи с ее рабочей практикой, обменом опытом, его передачи из поколения в поколение, создания и популяризации корпоративной культуры. Сегодня корпоративный университет зачастую – отдельное юридическое лицо, созданное компанией в целях реализации задач, указанных выше, имеющее лицензию на образовательную деятельность и обладающее потенциалом и опытом реализации большого количества программ дополнительного профессионального образования. По данным справочно-аналитического издания «Корпоративные университеты России – 2022», средняя численность аудитории у российских корпоративных университетов – 73 тыс. человек в год, а среднее количество программ обучения – 356.

Корпоративные университеты, как правило, не только отрабатывают запросы бизнеса по обучению отдельных сотрудников, они также самостоятельно определяют какие программы актуальны, на основе внутренней аналитики в компании разрабатывают новые образовательные программы, в том числе в целях обеспечения выполнения стратегических задач бизнеса, исходя из текущих реалий экономической жизни. Они часто сотрудничают с вузами по программам ДПО, адаптируют имеющиеся в вузах программы под нужды своей компании, в том числе в формате сетевого взаимодействия. Обучение в корпоративных университетах выстроено системно и позволяет обучать не только своих сотрудников, но и активно действовать на рынке образовательных услуг в целом.

Как показывают многочисленные исследования (с участием бизнес-сообщества)¹ в настоящее время по-прежнему сохраняется несоответствие качества выпускников и их подготовки требованиям рынка труда и времени. Несмотря на большое внимание, которое уделяется этим вопросам со стороны государства, включая разрабатываемые меры поддержки, создание специальных условий для вовлечения работодателей в образовательный процесс, все большее распространение компетентностного подхода к разработке образовательных программ, цифры удовлетворенности результатами образования практически не меняются на протяжении последних 5-7 лет – примерно 90% российских работодателей считают, что у выпускников недостаточно практических навыков, а 83% воспринимают уровень подготовки в учебных заведениях как средний или низкий². Вместе с тем, образование для работающих граждан остается в тренде и сегодня. По данным Росстата, ежегодное переобучение проходят 22,9% работающего населения. При этом квалификационная яма – разрыв между тем, какие навыки востребованы, и какие есть на рынке труда, – у нас глубже, чем в других странах. По некоторым данным, в ней находится до половины работающего населения. И актуальность, и востребованность в этой связи дополнительного профессионального образования, в том числе по специфическим компетенциям для развития кадрового потенциала отдельных структур нельзя переоценить. Именно поэтому сегодня создание корпоративных образовательных структур для

¹ Например, *Forbes Education* и Академия бизнеса Б1 провели опрос руководителей компаний и специалистов сфер HR и L&D (2022), *Smart Ranking&АКТИОН* “Исследование качества корпоративного образования в России” (2022), Совместное исследование KPMG Academy Russia, CROC Education Solutions, Digital Leader, Нетологии и ВШЭ «Ключевые тренды корпоративного обучения» (2021) и др.

² Собственное исследование ТПП РФ в формате ежегодных опросов

отдельных компаний, корпораций и холдингов, являются едва ли не единственно возможным решением не просто для сохранения корпоративных ценностей, развития и передачи их будущим поколениям, но и для приобретения сотрудниками уникальных компетенций, обеспечивающих непрерывный производственный цикл, развитие новых направлений и диверсификацию основной деятельности ; всего того, без чего невозможно развитие бизнеса как такового. И система Торгово-промышленной палаты (ТПП) Российской Федерации является такой структурой.

Почему мы говорим про систему, а не только про ТПП Российской Федерации? Потому что федеральная палата объединяет не только свыше 53 000 организаций различных форм собственности, но и 148 торгово-промышленных палат в регионах и муниципальных образованиях. Юридически они являются самостоятельными и независимыми, но в соответствии с законом Российской Федерации «О торгово-промышленных палатах» они все выполняют ряд общих задач, в том числе некоторые из которых делегированы им государством.

Торгово-промышленные палаты в регионах, помимо монопольных государственных, оказывают бизнесу в общем объеме свыше 500 видов различных коммерческих услуг. И если в первом случае они не выходят на открытый рынок и не вступают в конкурентную борьбу за своего клиента, то во втором – ситуация абсолютно противоположная. Поэтому их диверсификация, постоянное обновление, поиск новых ниш – одна из приоритетных и одновременно самых сложных задач, которые стоят перед палатами, и которые невозможно решить без постоянного развития новых навыков, поиска решений и использования современных инструментов.

Именно эта задача и стоит перед корпоративным институтом системы – Международным институтом менеджмента объединений предпринимателей (далее – МИМОП).

Тренд на увеличение числа слушателей по программам для системы ТПП РФ сохраняется последние несколько лет и условно в работе Института выделяется три блока:

1. это уникальная программа профессиональной переподготовки «Менеджмент ТПП»,

2. обучение экспертов и специалистов по услугам, делегированным государством, а также отдельным видам экспертиз;

3. специальные курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки для всех специалистов системы.

Флагманская программа «Менеджмент ТПП» является уникальной, так как она предусматривает подготовку руководителей торгово-промышленных палат с учетом всех специфических особенностей их работы, позволяющая развивать навыки и повышать квалификацию как уже действующих руководителей ТПП, так и включенных в кадровый резерв. По сути – данная программа является основой для развития кадрового потенциала менеджмента высшего и среднего звена. Программа профессиональной переподготовки (общий объем – 320 часов) является модульной и ее содержание обновляется каждый год: то, что было актуально для руководителей в 2021, уже неактуально в 2022. И при ее построении анализируется запрос, который поступает от ТПП как в форме обратной связи после каждого модуля, так и при проведении дополнительных коммуникаций. Итогом обучения является разработка выпускной квалификационной работы, которая фактически является бизнес-планом по внедрению новой услуги или нового инструмента для продвижения внутри системы. Традиционно председателем аттестационной комиссии

выступает вице-президент ТПП РФ, ответственный за развитие системы торгово-промышленных палат, диверсификацию услуг, сбор и тиражирование лучших практик работы в различных сферах. Ежегодно обучение проходит в формате очных сессий, общим объемом по каждому модулю, не менее 32 часов с формированием группы не менее 30 человек в марте одного года и фактическим завершением образовательного процесса в мае через 2 года после старта. Например, в 2023 году завершили обучение 27 человек из 23 торгово-промышленных палат, которые в мае 2024 года будут защищать свои выпускные квалификационные работы. В мае 2023 года такие работы защитили 11 человек, которые начали обучение в марте 2021 года, они представили разработки по внедрению услуг в сфере туризма, инвестиций и инноваций, промышленной ипотеки, энергосбережения, а также были представлены проекты по поддержке бизнеса в период санкций и по проведению профориентационных мероприятий для школьников.

Вторым, очень важным направлением подготовки и развития кадрового потенциала системы ТПП РФ, является подготовка и аттестация экспертов.

В данном случае речь идет как об экспертизе как коммерческой услуге, так и об экспертизе как услуге, делегированной в систему ТПП РФ государством. На сегодняшний день в Институте разработано 14 образовательных программ для экспертов разных объемов, которые зачастую дополняют одна другую и при планировании образовательных программ на год ежегодно анализируется запрос на новые узкоспециализированные экспертизы и изменения в нормативном правовом регулировании. Так, в 2023 году были реализованы программы по подготовке экспертов по проведению почерковедческой экспертизы, экс-

пертизы леса и пиломатериалов, экспертизы в сфере машиностроительных производств. Последняя программа была реализована Институтом в форме сетевого взаимодействия с одним из ведущих вузов страны в сфере машиностроения – МГТУ «СТАНКИН»

Услуги, делегированные системе ТПП РФ государством:

- удостоверение сертификатов о происхождения товаров;
- экспертиза по определению страны происхождения товаров;
- экспертиза по определению страны происхождения (производства) товаров для целей осуществления закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд;
- выдача документов для целей подтверждения производства промышленной продукции на территории РФ» (719-ФЗ, только уполномоченные ТПП);
- свидетельствование обстоятельств непреодолимой силы.

Всего в этой работе задействовано свыше 1500 экспертов по всей стране. Вся сертификация и экспертиза, необходимая предприятиям для участия во внешнеэкономической деятельности (ВЭД), в настоящее время переводится в формат одного окна в рамках цифровой платформы «Мой экспорт»³ и здесь без постоянного обучения не обойтись. Два раза в год проводятся кратковременные обучающие мероприятия, аттестация и подтверждение квалификации проводится один раз в три года. Учитывая количество экспертов, Институт ежегодно весной и осенью проводит экзаменационные сессии.

Отдельным важным направлением в системе ТПП РФ является развитие медиации и выстраивания системной работы

³ <https://myexport.exportcenter.ru/>

коллегий посредников. Как показывает практика в настоящее время эта услуга становится актуальной не только в бизнесе, но и в обычной жизни. На протяжении нескольких последних лет проводилась программа повышения квалификации для специалистов системы ТПП РФ, которая легла в основу программы профессиональной переподготовки, к реализации которой Институт приступил в 2023 году.

Но помимо обучения руководителей, экспертов и специалистов в сфере конфликтологии и медиации, корпоративный институт системы ТПП РФ занимается разработкой и реализацией программ, нацеленных на развитие различных навыков у специалистов разных уровней, которые работают в торгово-промышленных палатах. Эти программы всегда отвечают актуальным потребностям рынка. В частности, в 2022 году большая часть программ была нацелена на преодоление кризисных явлений, сохранения кадров и мотивации в условиях неопределенности, а в 2023 году акцент был смещен на психологическую устойчивость, командообразование, сохранение ресурсного состояния, развития лидерских компетенций и коммуникативных навыков, а также инновационных инструментов работы, включая нейросети и возможности искусственного интеллекта для ТПП.

Вместе с тем, Институт во взаимодействии с торгово-промышленными палатами активно участвует и в других проектах. В частности, торгово-промышленные палаты также являются участниками рынка ДПО. Сегодня в системе ТПП РФ при торгово-промышленных палатах работают 65 учебно-деловых центров, 53 из которых имеют лицензии на образовательную деятельность, при этом все они созданы в разных организационно-правовых формах.

Традиционно по итогам года последние несколько лет

услуги в сфере делового и бизнес-образования входят в ТОП-5 коммерческих услуг торгово-промышленных палат. И как результат, корпоративный институт ТПП РФ является не только центром развития кадрового потенциала системы ТПП РФ, подготовки руководителей и специалистов всех уровней, но и методическим и информационным центром.

Кроме того, МИМОП выполняет координирующую роль в работе Совета по профессиональным квалификациям торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности ТПП РФ и активно работает с Фондом развития профессиональных квалификаций ТПП РФ.

Вывод

Корпоративное обучение и развитие системы корпоративных университетов внутри крупных федеральных структур – это требование рынка и времени [3-6]. Несмотря на все усилия, классическая система образования не сможет полностью удовлетворить все специфические потребности бизнеса, вместе с тем, предпринимаемые сегодня усилия по вовлечению бизнеса в кооперацию с системой образования необходимо продолжать с целью удовлетворения базовых потребностей экономики, в том числе с учетом существующей и усугубляющейся демографической проблемы в нашей стране. Только в формате диалога государства и бизнеса можно будет достичь реальных результатов на благо экономики и жизни граждан нашей страны.

Литература

1. Аналитический отчет «Исследование качества корпоративного образования в России», подготовленный Smart Ranking и Акцион, Москва, 2022.

2. Аналитический отчет «Как смягчить несоответствие трудовых навыков современным требованиям», подготовленный консалтинговой компанией BCG, 2020. [<https://web-assets.bcg.com/67/9e/16b9603a4b6798f29768e32865c3/bcg-skills-ru.pdf>]

3. Корпоративное обучение: трансформация подходов. Совместное исследование KPMG Academy Russia, CROC Education Solutions и Digital Leader, Москва, 2021. [https://research.digitalleader.org/research_education]

4. Корпоративные университеты России-2022: [справочник] / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Высшая школа бизнеса; под редакцией В. С. Катькало, Н. В. Шумковой. – Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2022.

5. Торгово-промышленная палата Российской Федерации. В интересах бизнеса, во благо России. Буклет. Москва, 2023. [<https://tpprf.ru/ru/about/>]

6. Трансформация функции обучения и развития в новых реалиях Результаты совместного исследования Академии бизнеса Б1 и Forbes Education Москва, 2023. [<https://b1.ru/analytics/b1-forbes-corporate-learning-research/>]

Шашкова Полина Геннадьевна – проректор, тел.: 495-134-34-71, e-mail: shashkova@iimba.ru.

Shashkova Polina Gennadevna – the vice-rector, tel.: 495-134-34-71, e-mail: shashkova@iimba.ru

К.В. Гилева, Ю.И. Боли

**ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО
ОБУЧЕНИЯ В «КОРПОРАТИВНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ
ЛОКОТЕХ»**

**FEATURES OF ORGANIZING DISTANCE LEARNING IN
«CORPORATE UNIVERSITY LOCOTECH»**

*(Сибирский государственный университет путей
сообщения)*

(Siberian Transport University)

Статья посвящена особенностям дистанционного обучения в современных системах ДПО на производственных предприятиях. При всех достоинствах этого формата, остаются нерешенными проблемы, связанные с формированием навыкового компонента профессиональных компетенций. Цель статьи – определить проблемы и некоторые пути их решения в организации обучения рабочих кадров в Корпоративном университете ЛокоТех.

The article is devoted to the features of distance learning in modern continuing education systems at manufacturing enterprises. Despite all the advantages of this format, problems associated with the formation of the skill component of professional competencies remain unresolved. The purpose of the article is to identify problems in organizing training of workers at the Corporate University LocoTech and formulate some directions for solving them.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, дистанционное обучение, рабочие кадры

KEYWORDS: additional professional education, distance learning, working staff

Необходимость массового постоянного обучения персонала в современных производственных компаниях, заставляет искать способы оптимизации этого процесса. Наиболее востребованной формой обучения, представляющей компании возможности снижения затрат и повышения охвата обучением разных категорий работников, является дистанционный формат. Дистанционные образовательные технологии позволяют

компаниям осуществлять индивидуальный подход к планированию обучения, использовать современные инструменты и методы, делают обучение более доступным, не привязанным к параметрам места и времени [3, 6]. Корпоративные университеты стараются создать благоприятную онлайн среду обучения сотрудников без отрыва от производства (таб.1) [5].

Таблица 1

Некоторые характеристики деятельности корпоративных университетов (КУ) отечественных компаний

Характеристики КУ	КУ РЖД	КУ МТС	КУ СБЕР	КУ АЛРОСА
Наличие гос. лицензии	да	нет	да	да
Есть собственная LMS	да	да	«Пульс», Mirapolis LMS	Webinar, iSpring Learn
Количество курсов в LMS	251	57	288	273
Непрерывное обучение	да	да	да	да
Возможности записи медиа-контента	собственная платформа	собственная студия	собственная студия	-
Собственный учебный класс	да	да	да	да
Направления развития	интеграция онлайн-инструментов в аудиторный формат обучения	проектирование обучающих треков с фокусом на опыт сотрудника и выбор оптимальных форматов развития	профессиональная переподготовка «цифровая трансформация бизнеса»	разработка и внедрение e-learning с использованием смешанного подхода (асинхронного и синхронного форматов)

Из таблицы видно, что современные корпоративные университеты все больше уходят в непрерывное дистанционное обучение, основными направлениями служат цифровизация процесса обучения через создание собственной платформы дистанционного обучения или аренду платформ провайдеров, а также наращивание собственных программ обучения и курсов.

Большинство корпоративных университетов стараются создавать свои учебные классы, а также реализуют различные возможности для записи медиаконтента.

Так как платформы дистанционного обучения стремительно набирают популярность, многие компании разрабатывают их, чтобы далее предлагать их другим компаниям для организации внутрикорпоративного обучения [2].

Вместе с тем, перевод внутреннего обучения на дистанционный формат имеет под собой определенные риски и не всегда высоко оценивается субъектами образовательного процесса.

Практика показывает, что сегодня большинство крупнейших работодателей России выстраивают свои системы дистанционного обучения. В числе таких компаний Группа Компаний Локомотивные Технологии, которая обеспечивает обслуживание, ремонт и модернизацию локомотивов. Компания включена в перечень системообразующих организаций российской экономики. В организационной структуре ГК «ЛокоТех» 86 сервисных локомотивных депо, территориально расположенных по всей стране. Численность компании составляет более 34 тыс. чел.

В 2018 году для обеспечения обучения и роста сотрудников локомотивного комплекса создан «Корпоративный Университет ЛокоТех». За несколько лет своего существования

в корпоративном университете реализован проект по созданию собственной платформы дистанционного обучения, разработано 40 программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по профессиям рабочих, должностям служащих, а также 17 программ повышения квалификации. Ежегодно растет количество обучающихся по программам корпоративного университета – в 2022 году обучение прошло более 6 тысяч слушателей.

Для изучения существующих проблем и выявления зон роста, в «Корпоративном Университете ЛокоТех» проведено исследование особенностей организации дистанционного обучения для рабочего персонала. В качестве методов исследования были использованы анализ документов [1], анкетирование, интервьюирование, а также аналитическая модель Маккинси 7С.

В целом исследование, проведенное среди слушателей университета, инженеров по подготовке кадров, преподавателей и методистов учебного центра показало высокую удовлетворенность использования платформы ДПО, на которой размещены обучающие курсы. Инженеры отмечают удобство в планировании и подаче заявок на обучение, организации слушателей на обучение, загрузки документов на платформу. Преподаватели отмечают удобство записи лекций, использования соответствующих инструментов. Слушатели указали, что им удобна платформа, потому что они могут обучаться без отрыва от производства в любое время, также все материалы собраны в одном месте. Налажен процесс обратной связи с Корпоративным университетом, помимо платформы СДО используются разные каналы связи, такие как корпоративная почта, телефон, группа в Телеграмме.

Руководство «Корпоративного Университета ЛокоТех» реализует активную политику развития системы дистанционного обучения:

а) корпоративный университет старается активно развивать собственную платформу дистанционного обучения;

б) в корпоративном университете большая часть (60%) обучения проходит в дистанционном формате, без отрыва от производства;

в) в корпоративном университете основная масса обучающихся курсов и программ направлены на развитие профессионально-технических навыков;

г) сильной чертой корпоративного университета является гибкость;

д) основными направлениями развития являются повышение экспертизы в области рабочих профессий, стать экосистемой для востребованного контента и обмена знаниями, уход от традиционного обучения, в сторону поддержки и сопровождения ремонта новых серий локомотивов.

Вместе с тем выявлены зоны роста, которые требуют внимания и внедрения мероприятий по совершенствованию процесса.

Одной из таких проблем, на которую указали все участники исследования, является плохое качество медиаконтента: низкая удовлетворенность выявлена у 21% слушателей, 67% инженеров по подготовке кадров. Причины возникновения проблемы связаны с ограничением места на самой платформе, а также с отсутствием требований к качеству видео-контента. При этом речь идет не о технических, а о содержательных аспектах – систематизации материала, наличии практических примеров, практической полезности и т.д. Таким образом, первая проблема имеет причинно-следствен-

ные связи со второй – недостаточно высокий уровень педагогических и методических компетенций преподавателей корпоративного университета.

Анкетирование показало среднюю и низкую удовлетворенность работой преподавателей у более, чем 35% слушателей. В качестве основных недостатков отмечены отсутствие ответов на задаваемые вопросы, сложность подачи материала, длительные паузы, монотонность речи. Причина проблемы, на наш взгляд, связана с отсутствием оценки педагогических компетенций у тех работников, которые приглашаются для записи лекций. Кандидаты должны соответствовать формальным требованиям по образованию и стажу работы, иметь глубокие знания по предмету, который освещается в теме курса. При этом в учебном центре отсутствует практика оценки умений и навыков преподавателя работать с группой, передавать свои знания, вовлекать в процесс через дистанционную работу и т.д.

При оценке обратной связи от методистов корпоративного университета слушатели и инженеры по подготовке кадров отмечают быструю реакцию и ответы на вопросы в рабочее время. Вместе с тем, в связи с территориальной разобщенностью компании, слушатели задают вопросы в любое время суток. Таким образом, в нерабочие часы сотрудников, слушатель не получает реакции на свой вопрос.

Следующая группа проблем связана с недостаточностью контроля. Во-первых, отсутствует контроль посещения лекций, что не позволяет осуществлять промежуточный мониторинг уровня освоения программы слушателями. Во-вторых, осуществляется формальный контроль практики со стороны мастеров производственного обучения и инженеров по подготовке кадров.

На следующем этапе анализа проведена оценка деятельности корпоративного университета посредством модели 7С.

Из стратегического анализа по модели Маккинси определены следующие положительные аспекты деятельности учебного центра:

- а) прозрачность стратегических ориентиров развития;
- б) четкая иерархия, каждый работник знает свою трудовую функцию;
- в) реализуется несколько профилей обучения сотрудников;
- г) конкурентоспособный набор ценностей, сотрудники разделяют ценности компании;
- д) в организации отсутствует текучесть кадров, штат укомплектован сотрудниками с необходимым уровнем образования;
- е) доверительные отношения в коллективе, руководитель советуется и прислушивается к своим подчиненным.

Но также были выявлены и некоторые минусы:

- а) направленность только на количественные показатели развития;
- б) нехватка педагогических навыков у методистов и преподавателей.

Для решения выявленных проблем необходимо реализовать следующие управленческие решения.

В результате анализа группы поддержки слушателей в Телеграмм канале, было выявлено, что в основном вопросы слушателей, которые они задают в режиме реального времени, повторяются и касаются организационных моментов. В своем большинстве слушатели интересуются, где можно

получить логины и пароли для доступа в программу, организацией экзамена, получением документа о прошедшем обучении. Эти вопросы являются типовыми и не требуют адресных ответов. Таким образом, для оптимизации обратной связи в условиях разных часовых поясов необходимо составить перечень часто задаваемых вопросов с подробными ответами на них, чтобы у слушателей, независимо от их местонахождения и времени, всегда были перед глазами ответы. Данные вопросы с ответами необходимо разместить на платформе дистанционного обучения, на главной странице при входе в личный кабинет. Любой слушатель, у которого еще нет доступа в личный кабинет, сможет ознакомиться с вопросами и получить ответы на наиболее повторяющиеся вопросы без ожиданий ответов в группе в Телеграмм.

Следующее решение касается качества видео-контента. В связи с отсутствием технических возможностей улучшить качество воспроизведения, необходимо перенести видео формат лекций в текстовый документ. Это предложение было сформулировано как слушателями, так и инженерами по подготовке кадров.

Для реализации этой задачи можно использовать онлайн-сервис Speechrad. Это голосовой блокнот, который позволяет вводить текст через микрофон, а также переводить речь из аудио и видео в печатный текст.

Улучшение качества лекций с позиций содержания и структуры предлагается реализовать через разработку инструкции (памятки) для преподавателей, которая поможет им лучше ориентироваться в дистанционном формате чтения лекций, а также будет содержать рекомендации по ведению лекций в онлайн-формате.

Решение проблемы о плохой организации слушателей на

обучение и низком промежуточном контроле связано со следующим предложением.

Несмотря на то, что по нормативным документам каждый слушатель должен быть ознакомлен с зачислением в группу до начала обучения и подписать документы на обработку личных данных в первые три дня после начала обучения, эти правила выполняются не во всех группах.

Поэтому в рамках контроля осведомленности слушателей о зачислении на обучение и исключения ситуаций, когда работники узнают об обучении только в день итоговой аттестации, мы предлагаем сделать прогресс слушателя в личных кабинетах обучающихся.

Также этим мероприятием мы планируем решить проблему, связанную с контролем посещения лекций слушателями.

В данный прогресс будет входить активность слушателя – просмотр видеоматериалов, просмотр дополнительных материалов, прохождение мини-тестирования, которое мы предлагаем ввести после каждого видеоурока, также в этот прогресс будут входить отметка о загрузке согласия на обработку персональных данных, данные о выполнении практического задания, которые должны будут подгружать инженеры по подготовке кадров не позднее 3 дней со дня начала обучения.

Прогресс ниже 75 процентов будет служить основанием для корпоративного университета для неудовлетворительной оценки и не допуска слушателя до итоговой аттестации.

Еще одна проблема, которая требует внимания – это недостаточно высокий уровень педагогических и методических компетенций у преподавателей университета.

Как показала практика, соответствие элементарным требованиям для качественного преподавания оказалось мало, многие слушатели недовольны качеством преподавания.

В рамках данного проекта предлагается добавить к перечню существующих требований список ключевых педагогических компетенций, которыми должен владеть преподаватель с учетом преподавания в дистанционном формате. Перечень компетенций может иметь следующий вид [4]:

- а) умение работать с электронными ресурсами;
- б) навыки вербальной и невербальной коммуникации;
- в) умение пользоваться инструментами дистанционного обучения;
- г) умение работать с материалами, предоставленными методистами корпоративного университета (а именно текст лекции, графические изображения).

Для развития этих компетенций необходимо предоставить соответствующие возможности в виде участия в программе обучения для всех педагогов и методистов корпоративного университета.

Также необходимо осуществлять усиление педагогических компетенций мастеров производственного обучения, которые должны вовлекать в процесс практической подготовки обучающихся.

В АНО ДПО «Корпоративный Университет ЛОКОТЕХ» отсутствует практика обучения мастеров именно ведению и оценке практической работы со слушателем. Поэтому мы предлагаем ввести обязательную мини-программу, которая расскажет, на какие основные моменты стоит обращать внимание, как организовать слушателей на практику и как закрепить полученные навыки на практике.

В рамках решения и реализации данных проблем и предложений, разработан регламент дистанционного обучения рабочего персонала в АНЛ ДПО «Корпоративный Университет ЛОКОТЕХ», который объединяет в себе и формализует все предложения и призван закрепить основные действия субъектов образовательного процесса на этапе планирования, организации и контроля дистанционного обучения рабочих кадров.

Литература

1. Устав от 13.06.2017 // ООО «ЛокоТех» [Электронный ресурс] // Устав. – Режим доступа: https://www.locotech.ru/about/corp_management/files/locotech_ustav/, свободный. Загл. с экрана.
2. Айзман, Р. И. Дистанционное обучение – возможность для непрерывного образования / Р. И. Айзман, В. А. Королев // ОБЖ. Основы безопасности жизни. – 2013. – № 6. – С. 22-24.
3. Билиенко П.Н. Дистанционная форма обучения как инновационная образовательная модель // E-Scio. – 2021. – №12. – С. 23-28.
4. Галиханов, М.Ф. Подготовка преподавателей к онлайн-обучению: роли, компетенции, содержание [Электронный ресурс] / М.Ф. Галиханов. – 2019. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/podgotovka-prepodavateley-k-onlayn-obucheniyu-rol-i-kompetentsii-soderzhanie>, свободный. Загл. с экрана.
5. Киикова, М. Х. Особенности систем дистанционного обучения, стандартизация таких систем в системе образования / М. Х. Киикова, А. Н. Башлаева, А. Р. Эльдарова // Школа будущего. – 2017. – № 2. – С. 77-80.

6. Шарипов, Ф. В. Педагогические технологии дистанционного обучения [Электронный ресурс] : монография / Ф. В. Шарипов, В. Д. Ушаков ; Ф. В. Шарипов, В. Д. Ушаков. – Москва: Университетская книга, 2016. – 304 с.

Гилева Кристина Викторовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры «Социальная психология управления», доцент кафедры «Психология и педагогика» НГТУ, тел.: 8-913-727-7552, e-mail: kristi_1@mail.ru

Боли Юлия Ильинична – специалист организационного отдела КУ ЛокоТех, тел.: 8-950-091-2364, e-mail: bolinsk99@mail.ru

Gileva Kristina Viktorovna – PhD in Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Social psychology of management, Associate Professor of the Department of Department of Psychology and Pedagogy, Novosibirsk State Technical University, tel.: 8-913-727-7552, e-mail: kristi_1@mail.ru

Boli Yulia Ilyinichna – specialist of the organizational department of CU LocoTech, tel.: 8-950-091-2364, e-mail: bolinsk99@mail.ru

Л. В. Тарасенко

**ВЛИЯНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ
КАРЬЕРНОГО ПОВЕДЕНИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ
THE INFLUENCE OF CONTINUING PROFESSIONAL
EDUCATION ON THE FORMATION OF PATTERNS OF
STUDENTS' BEHAVIOR CAREER**

*(Южный федеральный университет)
(South federal university)*

В статье представлены результаты авторского социологического опроса, посвященного анализу роли дополнительного профессионального образования в проектировании стратегий карьерного поведения слушателей программ ДПО. Анализируются факторы, детерминирующие профессиональный выбор, карьерные стратегии и профессиональное развитие слушателей.

The article presents the results of the author's sociological survey devoted to the analysis of the role of additional professional education in designing career behavior strategies for students of additional professional education programs. The factors determining professional choice, career strategies and professional development of students are analyzed.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, карьерное поведение, профессиональное развитие, самоопределение

KEYWORDS: continuing professional education, career behavior, professional development, professional self-determination

Бурные социально-экономические трансформации, происходящие во всех сферах современного российского общества, ставят все более сложные задачи перед системой профессионального образования, включая систему дополнительного профессионального образования, призванную обеспечить уже работающим специалистам благоприятные условия для поддержания и развития профессиональных компетенций, обеспечивающих их конкурентоспособность, трудовую адаптацию и профессиональную мобильность с учётом трансформаций рынка

труда. Решение этих проблем требует осмысления роли вузов, как основных субъектов системы дополнительного профессионального образования в формировании профессиональной мотивации, установок и стратегий карьерного поведения слушателей. Важно понимать, насколько дополнительное профессиональное образование обеспечивает повышение степени готовности слушателей к проектированию своего карьерного поведения, формированию адекватного восприятия ситуации на рынке труда и своих карьерных перспектив. Решению этих проблем было посвящено социологическое исследование, результаты которого представлены в данной статье.

Весной 2023 г. автором был проведен социологический опрос слушателей программ повышения квалификации Южного федерального университета социально-гуманитарной направленности. Аналогичные опросы проводились автором ранее и отражены в соответствующих публикациях [3-5]. Это позволило выявить динамику изучаемых процессов.

Всего было опрошено 2110 респондентов, в том числе 827 женщин (39%) и 1283 мужчин (61%).

Целью опроса слушателей программ ДПО было выявление факторов, влияющих на карьерные стратегии и поведение работающих специалистов, проходящих обучение. Объектом представленного исследования выступает группа слушателей программ ДПО, специалистов с высшим образованием, как особая социально-профессиональная группа, характеризующаяся специфическими образовательными предпочтениями.

Исследуя карьерные стратегии слушателей программ ДПО, необходимым представляется выявить их отношение к выбранной специальности. С этой целью в анкету были включены вопросы, оценивающие, насколько нравится респонден-

там избранная профессия. С этой целью им были заданы вопросы, касающиеся значения работы в их жизни, факторов, детерминировавших их профессиональный выбор и отношение к своей профессии на данный момент.

Полученные результаты показывают, что работа для слушателей программ ДПО – это, прежде всего, возможность самореализации, осуществления планов (64% респондентов); 47% рассматривают ее как источник средств существования; 19% видят в ней самооценку, независимо от уровня заработной платы. Полученные результаты позволяют сделать вывод, что финансовый фактор хоть и играет важную роль в формировании отношения к профессиональной деятельности, однако не является определяющим. Слушатели программ ДПО испытывают потребность в профессиональной самореализации в большей степени, нежели в обеспечении материального благосостояния. Следует отметить, что подобные результаты автором были получены и в более ранних аналогичных исследованиях [5].

Косвенно эти результаты подтверждаются ответами на вопросы, касающиеся мотивации профессионального выбора. Большинство респондентов отмечают, что в процессе профессионального самоопределения в первую очередь руководствовались желанием «... удовлетворения собственных интересов, развития способностей и самосовершенствования» (63,3%). На втором месте оказалась возможность проявлять творчество в работе (9,2%) и престижность профессии (8,5%). В то же время, 6,1% респондентов отмечают, что немаловажным мотивом профессиональной деятельности для них является желание иметь постоянную работу, а для 3,8% важным является интерес к содержанию профессии. Материальные мотивы при выборе профессиональной деятельности для большинства респондентов не являлись доминирующими (6,6%). И всего

2,5% респондентов ориентировано на востребованность профессии на рынке труда.

Таким образом, распределение ответов на данный вопрос также подтверждает, что заработная плата, равно, как и востребованность профессии на рынке труда специалистов интересует в меньшей степени. Отметим, что подобное отношение к профессиональному самоопределению характерно для слушателей различных типов вузов. Этот факт подтверждается более ранними исследованиями автора [2,3].

Отношение работающих специалистов к своей профессиональной деятельности, ее место и роль в системе ценностных ориентаций слушателей ДПО, косвенно проявляется в ответах на вопросы, как бы они поступили, если бы им пришлось заново делать профессиональный выбор, а также вопросы о наличии (отсутствии) намерений сменить сферу профессиональной деятельности.

Полученные результаты показывают, что у абсолютного большинства слушателей сохраняется положительное отношение к профессии. В целом удовлетворены своей профессиональной деятельностью (полностью удовлетворены и скорее удовлетворены) 74,1% опрошенных. Неудовлетворенным в той или иной степени является каждый пятый из числа опрошенных: 17,3% скорее не удовлетворены и 4,8% совершенно не удовлетворены профессиональной деятельностью. Затруднились ответить на этот вопрос 3,8% опрошенных.

Желали бы сменить место работы более четверти опрошенных (26,4%), но лишь 3,4% из них реально ищут или уже нашли новое рабочее место; 15,7% хотя и хотели бы сменить работу, но пока не предпринимают для этого каких-то действий, а 7,3% полагают, что новую работу им найти не удастся. Почти каждый десятый (9,8%) затруднился однозначно определить свою позицию.

Интересно, что среди мужчин, желающих сменить место работы, оказалось существенно меньше, чем среди женщин (49,4% женщин и 67,7% процента мужчин не хотели бы сменить место работы). Женщины чаще занимают выжидательную позицию в случае недовольства своей работой и чаще опасаются не найти новое место работы, также больше женщин хотели бы оставить работу, став домохозяйками.

Анализ карьерного поведения слушателей ДПО предполагает выявление факторов, препятствующих, по их мнению, профессиональному развитию.

Стоит отметить, что, почти треть респондентов готовы и занимаются профессиональным развитием, не видя никаких барьеров, препятствующих этому (32,5%).

Вместе с тем, 33,2% респондентов указали на то, что профессиональным развитием им мешает заниматься чрезмерная загруженность на работе. Среди неблагоприятных факторов также были отмечены такие, как нехватка времени в силу выполнения определенных семейных обязанностей (29%) и отсутствие стимулов для участия в такой деятельности (26,6%); материальный фактор (18,1% респондентов отметили, что заниматься профессиональным развитием слишком дорого («я не могу себе это позволить»)). Анализ позволяет сделать вывод, что, в целом, слушатели ДПО позитивно смотрят на возможности профессионального развития и не видят серьезных препятствий.

Для понимания роли ДПО в формировании карьерных стратегий слушателей, респондентам был предложен ряд вопросов, связанных с их видением своего карьерного и профессионального роста в контексте участия в программах дополнительного профессионального образования. В частности, респондентам было предложено выразить мнение относительно утверждения

«Рост моего профессионализма не влияет на мои карьерные возможности». Распределения ответов слушателей на данный вопрос выглядят несколько пессимистичными. Большинство опрошенных не согласны с тем, что рост их профессионализма станет основанием для карьерного роста в своей организации – сумма положительных ответов на предложенное утверждение составила 60,4%. При этом более трети слушателей с данным утверждением не согласились (35,8%), а 3,8% воздержались от ответа. Таким образом, более половины респондентов не видят связи между ростом профессионализма и карьерными перспективами.

Эти данные коррелируют с оценкой слушателями роли ДПО в дальнейшей профессиональной деятельности. Анализ ответов респондентов показывает, что специалисты неоднозначно оценивают роль документа о прохождении программы ДПО в карьерном продвижении. С одной стороны, почти 51% полагают, что наличие диплома/сертификата обеспечит преимущество в профессиональной сфере. С другой стороны, 27,1% считают, что документ о прохождении программы – простая формальность, требование работодателя и практически никаких преференций в карьерном продвижении слушателям не обеспечивает. Еще 14,3% полагают, что от сертификата абсолютно ничего не зависит. А если добавить 8% затруднившихся ответить, получается, что практически половина участников опроса не воспринимают документ о прохождении программы ДПО как фактор профессионального и карьерного роста. Следует отметить, что аналогичные исследования, в том числе, автора показывали практически аналогичные результаты, что свидетельствует о сохранении данной негативной тенденции в сфере ДПО [1,3,6].

Что касается содержательной части программ, слушатели отметили, что наиболее полезные знания, полученные ими за

период обучения в программе ДПО, связаны с теоретической подготовкой по специальности (69,8%). На второе место с небольшим отрывом они ставят практические навыки (58,1%). И именно практических знаний по специальности, по мнению более 56% респондентов, ими получено недостаточно в ходе повышения квалификации. Следует отметить, что, ситуация пусть и ненамного, но все же улучшилась по сравнению с данными предыдущих исследований [1,2].

По-прежнему, значительно благополучнее выглядит ситуация, связанная с получением теоретических знаний (только 12,6% слушателей программ ДПО полагают, что их недостаточно). Эта же тенденция просматривается и в ответах на вопрос о причинах недостаточного (по мнению респондентов) уровня профессиональной подготовки. Почти 60% слушателей указывают на нехватку возможностей практического применения полученных знаний. На втором месте по количеству выборов (28,3%) оказался вариант, связанный с некачественным преподаванием дисциплин. Третью позицию занял вариант «высокая стоимость обучения» (22,1%). Сохраняется проблема качества образовательных услуг, неудовлетворенность слушателей содержанием образовательных программ в части практической подготовки, а также качеством работы преподавательского состава.

Таким образом, полученные автором результаты дают основания утверждать, что система дополнительного профессионального образования на сегодняшний день все еще недостаточно эффективно справляется с задачами обеспечения работающих специалистов возможностями профессионального развития и карьерного продвижения.

Выводы

1. В ходе проведенного исследования выявлено сохранение ранее определенной специфики мотивации профессионального

самоопределения слушателей, что проявляется в отсутствии у них ориентации на требования рынка труда и уровень заработной платы. При выборе профессии слушатели на первое место ставят возможности самореализации и саморазвития посредством профессиональной деятельности.

2. В целом удовлетворены (полностью и скорее удовлетворены) профессиональной деятельностью 74,1% слушателей, но эта удовлетворенность скорее не полная, а частичная – более половины скорее удовлетворены профессией, тогда как полностью довольны профессиональной деятельностью менее ¼ опрошенных.

3. Более 4/5 респондентов уверены в правильности своего профессионального выбора. Чуть более половины слушателей дополнительного профессионального образования не хотели бы сменить место работы или оставить работу. Женщины чаще мужчин хотят сменить работу, но реже верят в успех и не занимаются таким поиском.

4. Почти треть респондентов готовы и занимаются профессиональным развитием. Однако среди наиболее серьезных препятствий этому чаще других указывается чрезмерная загруженность на работе, нехватка времени в силу выполнения определенных семейных обязанностей и отсутствие стимулов для участия в такой деятельности.

5. Большинство опрошенных не согласны с тем, что рост их профессионализма станет основанием для карьерного роста. Также большинство респондентов не связывают обучение в системе дополнительного профессионального образования с профессиональным и карьерным развитием.

6. Более половины респондентов отмечают нехватку получения практических знаний по специальности, отсутствие возможностей практического применения полученных знаний, в ходе повышения квалификации.

Литература

1. Бурак И.Д. Дополнительное профессиональное образование как фактор развития трудовой карьеры. Автореферат кандидата экономических наук, Москва, 2018.

2. Каравай А. В. Включенность работающих россиян в получение дополнительного профессионального образования // Вопросы образования. 2016. № 4. С. 123–143.

3. Тарасенко Л. В. Специфика профессиональной социализации студентов вузов Ростовской области: социологический анализ // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 7. С. 46–51.

4. Тарасенко Л.В. Проблемы и противоречия профессиональной социализации молодежи (на материалах Юга России. 2013. Т. 21. № 2. С. 75–78.

5. Тарасенко Л. В. Сердюченко Я.В. Влияние дополнительного профессионального образования на формирование моделей карьерного поведения слушателей // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки – №6/1, 2014. С.114-117

6. Тугускина Г. Н., Рожкова Л. В., Найденова Л. И., Супиков В. Н., Сеидов Ш. Г. Дополнительное профессиональное образование как условие повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда // Интеграция образования. 2022. Т. 26, № 1. С. 111–129

Тарасенко Лариса Викторовна – профессор Академии психологии и педагогики, доктор социологических наук, профессор, тел +7(918)516-38-44, e-mail: lvtarasenko@sfn.edu.ru

Tarasenko Larisa Viktorovna – professor of Academy of Psychology and Pedagogy, the Doctor of Sociology, professor, tel: +7(918)516-38-44, e-mail: lvtarasenko@sfn.edu.ru

В.В. Захаров

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ЭКСПЕРТОВ-КРИМИНАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

PROBLEMS OF ADVANCED TRAINING OF FORENSIC EXPERTS IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION

(Южный федеральный университет)

(Southern federal university)

Рассматриваются особенности и специфические проблемы повышения квалификации экспертов-криминалистов в системе МВД России, квалификационные параметры экспертов, формирование конкретной группы обучающихся. Поднимается вопрос о компетенциях преподавателя, недостатках в структуре и содержании действующих курсов. Автор приводит инновационные пути решения проблем.

It is considered features and specific problems of advanced training of forensic experts in the Interior Ministry system, qualification parameters of experts, principles of formation of a specific group of students. It is raised the question of the teacher's competences, shortcomings in the structure and content of courses. The author offers innovative ways to solve the problems.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: проблемы повышения квалификации, эксперт-криминалист, практикоориентированность курса, инновационные пути решения проблем.

KEYWORDS: problems of advanced training, forensic experts, practice-oriented, innovative ways to solve problems.

Профессиональная подготовка и переподготовка экспертов-криминалистов в системе дополнительного образования направлена на расширение и углубление теоретических знаний в области судебной экспертизы, формирование практических умений и навыков, личностных и профессионально-значимых качеств, которые необходимы для самостоятельного и творческого выполнения профессиональных функции. Цель дополнительного профессионального образования экспертов-

криминалистов – непрерывное повышение профессиональных знаний сотрудников экспертно-криминалистических подразделений (далее ЭКП). Задачи: – актуализация профессиональной квалификации экспертов-криминалистов и подготовка к выполнению новых видов криминалистических экспертиз.

Повышение квалификации экспертов-криминалистов в системе дополнительного профессионального образования имеет ряд особенностей и вытекающих из них проблем.

Для удобства исследования, эти особенности и специфические проблемы повышения квалификации экспертов-криминалистов распределены на группы. Рассмотрим их подробнее и постараемся найти пути решения обозначенных проблем.

Параметры сотрудников ЭКП, направляемых на повышение квалификации:

Профессиональные и квалификационные требования, предъявляемые к эксперту, изложены в статье 13 Федерального закона Российской Федерации от 31 мая 2001 г. № 73 – ФЗ «О государственной судебно-экспертной деятельности Российской Федерации»: «Должность эксперта в государственных судебно-экспертных учреждениях может занимать гражданин Российской Федерации, имеющий высшее образование и получивший дополнительное профессиональное образование по конкретной экспертной специальности в порядке, установленном нормативными правовыми актами соответствующего уполномоченного федерального государственного органа. Должность эксперта в экспертных подразделениях федерального органа исполнительной власти в области внутренних дел может также занимать гражданин Российской Федерации, имеющий среднее профессиональное образование в области судебной экспертизы.

Определение уровня профессиональной подготовки экспертов и аттестация их на право самостоятельного производства судебной экспертизы осуществляются экспертно-квалификационными комиссиями в порядке, установленном нормативными правовыми актами соответствующего уполномоченного федерального государственного органа. Уровень квалификации экспертов подлежит пересмотру указанными комиссиями каждые пять лет» [9].

В настоящее время переподготовку и повышение квалификации экспертов-криминалистов ЭКП территориальных органов внутренних дел России осуществляют профильные вузы: Московский университет МВД России имени В.Я Кикотя, Волгоградская академия МВД России и Санкт-Петербургский университет МВД России. В данных учебных заведениях обучаются сотрудники ЭКП, которые имеют высшее образование и профессиональный опыт.

Обучающиеся, сформированные в одну и ту же группу для повышения квалификации, в большинстве случаев разного возраста, пола, национальности, имеют разные: уровень профессиональной подготовки, базовое образование и практический опыт экспертной деятельности, степень подготовленности к восприятию знаний, мотивацию к повышению своей квалификации эксперта-криминалиста. Среди обучающихся встречаются сотрудники, которые перевелись из других подразделений.

Например, раньше работал следователем, или участковым уполномоченным, или проходил службу в патрульно-постовой службе. Один обучающийся прошел первоначальную подготовку под руководством опытных наставников, а другой – работает один в территориальном подразделении ОВД. Налицо огромная разница среди обучающихся, находящихся

в одной группе. В ряде случаев указанные выше различия среди обучающихся экспертов-криминалистов, сформированных в одну группу, создают проблемы преподавания:

- разница в возрасте, если она составляет 30 и более лет. Отсюда, разная скорость восприятия и анализа информации. Парень, которому 23 года свободно задает вопросы преподавателю, а вот специалист в 55 лет стесняется задавать вопросы в присутствии молодых коллег.

- разница в уровне профессиональной подготовки эксперта-криминалиста. Один слушатель из учебной группы имеет высокий уровень профессиональных знаний, солидный опыт работы, он стремится получать знания точно и эффективно, с целью применять полученные знания, умения и навыки в своей дальнейшей профессиональной деятельности. Другой – как говорится «с нуля».

Вот мнение профессорско-преподавательского состава Санкт-Петербургского университета МВД России: «Практика нашего университета показала, что до 25% приезжающих на повышение квалификации не в полной мере помнят основные теоретические и практические положения традиционных видов экспертиз» [2].

Таким образом, весомой проблемой является формирование конкретной группы обучающихся.

Так как планирование проведения курсов повышения квалификации осуществляется на год вперед и эксперты-криминалисты, которые приедут на обучение, известны заранее, считаю целесообразным принимающей стороне заблаговременно проводить расширенное онлайн-анкетирование с использованием гугл-форм. Необходимо выяснить в каком учебном заведении и по какой специальности обучался слушатель, имеет ли он практический опыт работы по данной специальности и

определился с возможностью использования данных знаний и навыков в предполагаемом виде судебной экспертизы. Преподаватель должен узнать место работы каждого слушателя, профессиональную подготовку его коллег, а также проходил ли он первоначальную подготовку по данному виду исследования под руководством опытных экспертов или он работает один в территориальном подразделении ОВД. Необходимо выяснить с какими проблемами при участии в осмотре места происшествия или в проведении экспертных исследований сталкивался сам слушатель или его коллеги и какое решение при этом было принято.

Далее целесообразно провести ознакомительную беседу в режиме видеоконференции, в ходе которой необходимо уточнить уровень первоначальной подготовки каждого слушателя по данному виду исследования, его мотивацию к получению соответствующего допуска, наладить психологический контакт с обучающимися. Результаты анализа анкет и ознакомительной беседы помогут сформировать группу и по возрасту, и по остальным параметрам, указанным выше.

Компетенции преподавателя в системе профессионального образования экспертов

Основная роль в реализации принципов профессиональной подготовки экспертов-криминалистов, таких как самостоятельность слушателей, принцип совместной деятельности, принцип индивидуализации обучения, научное прогнозирование, практическая направленность обучения отводится профессорско-преподавательскому составу. В свою очередь преподаватели должны обладать соответствующими компетенциями.

Анализ системы дополнительного профессионального образования экспертов показывает, что нередко преподаватели,

призванные повышать квалификацию экспертов по определенному виду судебной экспертизы, не соответствуют тем компетенциям, которыми должны обладать штатные преподаватели, обучающие слушателей в соответствующих группах [5].

Задача преподавателя дополнительного профессионального образования, состоит в расширении и углублении фундаментальных теоретических и профессиональных знаний. Он должен профессионально и оперативно диагностировать уровень теоретической и практической подготовки обучающихся, извлекать знания из наиболее подготовленных слушателей, обеспечивать обмен опытом, определять направление дискуссии, анализировать и обобщать высказанные слушателями предложения по решению обсуждаемых проблем.

«Только преподаватели, имеющие значительный стаж и практический опыт по проведению соответствующих видов судебных экспертиз, способны отвечать на проблемные практические вопросы и вникать в конкретные, предлагаемые слушателями следственные и экспертные ситуации, в том числе возникавшие при проведении экспертных исследований в практических подразделениях» [5].

Повышенные требования к компетенциям преподавателя диктуют необходимость его профессионально-личностного роста и саморазвития.

В ходе повышения квалификации экспертов-криминалистов важна научно-исследовательская деятельность самого преподавателя, его собственный научно-практический вклад в решение профессиональных проблем, возникающих в ходе работы экспертов-криминалистов. Научно-исследовательская работа преподавателя должна быть направлена на решение задач и проблем экспертной практики.

Научно-практическая ориентированность учебного процесса определяет необходимость привлечения к преподавательской деятельности в системе дополнительного профессионального образования действующих квалифицированных экспертов и иных специалистов из экспертных практических подразделений. Преподаватель должен уметь методически грамотно и эффективно выстраивать взаимодействие с практическими сотрудниками при бинарной форме проведения занятий. По возможности, необходимо привлекать слушателей к непосредственному участию в научно-практических конференциях, посвященных актуальным проблемам судебной экспертизы.

Повышение эффективности и результативности процесса дополнительного профессионального образования требует научной разработки моделей профессиональной переподготовки преподавателей для рассматриваемой системы.

В настоящее время возникла необходимость специальной подготовки преподавателей, ведущих образовательный процесс в системе дополнительного профессионального образования экспертов, как по формам и методам ведения образовательного процесса, так и по углубленному изучению практики и повышению эффективности производства конкретных судебных экспертиз.

Результатом такой подготовки должно стать наличие у преподавателя соответствующих компетенций, которые позволят ему участвовать в подготовке соответствующих образовательных программ, осуществлять диагностику уровня профессиональной компетентности обучающегося, а также проводить диагностические опросы по результатам обучения.

Структура курсов повышения квалификации экспертов-криминалистов.

Существующие образовательные программы подготовки экспертов на факультете переподготовки и повышения квалификации предусматривают освоение обучаемыми только разработанных стандартных методик проведения криминалистических экспертиз и не направлены на преобразование и внедрение личного профессионального опыта в действующую экспертную практику [4].

«На ловкие руки надену перчатки,
И в стужу, и в зной я найду отпечатки»

Так вот, чтоб руки были ловкими, их нужно постоянно тренировать.

Практическая направленность обучения экспертов до последнего времени была одной из основных целей образовательного процесса. На достижение этой цели было направлено содержание рабочих программ, тематических планов, а также форма и методика проведения конкретных занятий. В настоящее время на научно-практических конференциях, а также учебно-методических сборах все реже обсуждается и подчеркивается практическая значимость обучения экспертов [5].

Например, программа повышения квалификации в форме стажировки экспертов ЭКП органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих право самостоятельного производства судебных экспертиз по экспертной специальности «Портретная экспертиза» составляет 36 часов, по экспертной специальности «Трасологическая экспертиза» – 38 часов, «Баллистическая экспертиза» – 38 часов. И всего 8 часов отводится на стажировку.

Представляется, что обучение экспертов в краткосрочный период в учебных учреждениях не дает возможности подготовить высококлассных специалистов и сформировать у слушателей «экспертное мышление». Обучение экспертов-криминалистов на факультете переподготовки и повышения квалификации обеспечивает получение лишь разрозненных теоретических знаний по отдельным видам экспертиз и не позволяет выработать соответствующие практические навыки в полном объеме [4].

Содержание курсов повышения квалификации экспертов-криминалистов.

При проведении обучения на действующих курсах повышения квалификации экспертов не учитывается специфика обучающихся в конкретной учебной группе. Какова материально-техническая база, методическое обеспечение?

Например, в ЭКП области, края, откуда был направлен слушатель, нет электронного сравнительного микроскопа или 3D-сканера, зачем тогда этому эксперту обучаться работать на данных технических средствах в данный момент. У специалиста в подразделении есть насущные профессиональные проблемы, в которых как раз нужно разбираться и совместно искать решение.

В настоящее время специфика обучающегося контингента, о которой было сказано выше, короткий срок самих курсов, отсутствие практико-ориентированных занятий-тренировок, слабая материально-техническая база в учебных заведениях тянут повышение квалификации эксперта-криминалиста на низкий уровень.

Научное прогнозирование должно стать целью и определять содержание образовательных программ повышения квалификации экспертов.

Структура преступности и способы совершения конкретных преступлений имеют тенденцию к изменению, что требует совершенствования обнаружения, фиксации, изъятия, а также предварительного исследования вещественных доказательств на месте происшествия. Поэтому, процесс обучения должен быстро реагировать на потребности экспертной практики.

Исследования посредством опросов преподавательского состава вузов, занимающихся повышением квалификации экспертов, а также руководителей экспертно-криминалистического центра МВД России выявили, что одной из главных проблем повышения квалификации экспертов-криминалистов ЭКП органов внутренних дел является отсутствие в ведомственных образовательных организациях практико-ориентированных курсов повышения квалификации по участию специалиста-криминалиста в осмотре места происшествия. Анализ показал, что существующие курсы имеют теоретическую направленность, в них отводится катастрофически мало времени на практику. А всем известна фраза: «Теория без практики мертва».

Считаю целесообразным разработать, внедрить и реализовать практико-ориентированные непрерывные модульные курсы повышения квалификации сотрудников экспертно-криминалистических подразделений территориальных органов МВД России по направлению «Участие специалиста в осмотре места происшествия и иных следственных действиях» с учетом выявленных проблем, с использованием новых форм, методов и средств обучения.

Литература

1. Досова А. В., Гринченко С.В., Плотников Д.В. Актуальные вопросы практики переподготовки и повышения квалификации сотрудников экспертно-криминалистических подразделений на факультете повышения квалификации Волгоградской академии МВД России / Ученые труды Алматинской академии МВД Республики Казахстан. – 2015. – № 3 (44). – С. 102-105
2. Кудин В. А. Проблемные Вопросы повышения квалификации судебных экспертов в системе МВД России / В. А. Кудин, Д. С. Коровкин // Судебная экспертиза: прошлое, настоящее и взгляд в будущее: материалы всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 02–03 июня 2016 года / Санкт-Петербургский университет МВД России. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2016. – С. 8-13. – EDN XXXMBH.
3. Манукян И.В. Профессионально-педагогические компетенции преподавателя системы дополнительного профессионального образования // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, номер 4 <http://mir-nauki.com/PDF/43PDMN417.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
4. Пономарев В.В. Основные подходы и принципы обучения экспертов по дополнительным профессиональным программам // Вестник Московского университета МВД России. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-podhody-i-printsipy-obucheniya-ekspertov-po-dopolnitelnym-professionalnym-programmam>.

5. Пономарев В.В. Основные принципы обучения и компетенции преподавателя в системе дополнительного профессионального образования экспертов // Вестник Московского университета МВД России. 2023. №4.

6. Приказ МВД России от 9 января 2013 года № 2 «Вопросы определения уровня профессиональной подготовки экспертов в системе МВД России» // www.garant.ru/ – информационно-правовой портал «Гарант».

7. Смирнова С. А., Коровкин Д. С. Современное состояние обнаружения фиксации и изъятия потожировых следов пальцев рук в странах Евросоюза // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-sostoyanie-obnaruzheniya-fiksatsii-i-izyatiya-potozhirovyh-sledov-paltsev-ruk-v-stranah-evrosoyuza>.

8. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // www.garant.ru/ – информационно-правовой портал «Гарант».

9. Федеральный закон Российской Федерации от 31 мая 2001 г. № 73 – ФЗ «О государственной судебно-экспертной деятельности Российской Федерации» (с последними изменениями и дополнениями от 08.03.2015 г.) // www.garant.ru/ – информационно-правовой портал «Гарант».

Захаров Владимир Витальевич – магистрант, тел.: 928-903-05-22, e-mail: vza@sfedu.ru

Zakharov Vladimir Vital'evich – master's, tel.: 928-903-05-22, e-mail: vza@sfedu.ru

М.В. Сычёва

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ДИСТАНЦИОННОГО
ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ
КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА**
**THE USE OF DISTANCE LEARNING TECHNOLOGY IN THE
PROCESS OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION
OF TEACHING STAFF IN A COMPETENCY-BASED APPROACH**
(Пензенский государственный университет)
(Penza state university)

В статье рассматриваются цель, предмет и средства дистанционного обучения как обучения на расстоянии на основе коммуникационных технологий, особенности, которые необходимо учитывать при его организации, модульная структура программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

The article discusses the purpose, subject and means of distance learning as distance learning based on communication technologies, the features that must be taken into account when organizing it, the modular structure of advanced training and professional retraining programs.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дистанционное обучение, дополнительное профессиональное образование, компетентностный подход.

KEYWORDS: distance learning, additional professional education, competence-based approach.

Актуальность внедрения компетентностного подхода в российскую систему образования становится все более очевидной. Принимая и осваивая компетентностную модель, учитель не просто применяет новые технологии, он переосмысливает цели и ценности своей деятельности.

Расширение задач педагога основано на переходе от репродуктивных к творческим, активным методам обучения. Именно активная самостоятельная работа учащихся, основанная на использовании образовательных электронных ресурсов, сети Интернет, сетевых и спутниковых технологий,

должна стать приоритетной в учебно-воспитательном процессе в условиях развития информационного общества; дети и педагоги должны активно экспериментировать, открывать и создавать.

Поэтому, создание системы подготовки кадров новой формации, обладающих наряду с высокой профессиональной подготовкой в предметной области специфическими знаниями в области ИКТ, является основой развития современной системы образования.

Наиболее остро вопросы дополнительного профессионального образования и повышения квалификации педагогических кадров встают в отдаленных от центра районах, где повышение квалификации невозможно без отрыва от производства и смены места жительства. Технологии дистанционного обучения, основанные на использовании компьютерных средств, спутниковых систем связи и сетей телекоммуникаций, дают возможность организовать опосредованное обучение, включив в него всех участников (преподавателей, тьюторов, слушателей, координаторов, методистов и технических специалистов, обучающихся).

Дистанционное обучение в России получило свое развитие сравнительно недавно, и эта новая форма привлекает к себе все большее внимание не только обучающихся, но и исследователей. Большой вклад в исследование и внедрение идей дистанционного обучения внесли А.А. Андреев, Е.С. Полат, А.Е. Петров, В.И. Солдаткин, С.Р. Удалов, С.А. Щенников и др. [5-7].

В чем же суть дистанционного обучения?

Дистанционное обучение (далее ДО) – это обучение на расстоянии на основе коммуникационных технологий, когда преподаватель и обучаемый разделены пространственно.

Цель ДО – повышение эффективности обучения за минимальное время с наименьшими затратами сил и средств.

Предмет ДО – материальные и идеальные (информация) объекты, взаимодействуя с которыми обучающийся достигает состояния, определяемого целью технологии.

Средства ДО – совокупность методических, математических, информационных, программных и технических средств, на основе которых проектируется и реализуется технология.

Таким образом, при реализации ДО овладение любым видом деятельности происходит только в результате активных действий, процесс обучения опирается на самостоятельную познавательную деятельность [3].

Следовательно, в процесс ДО целесообразно вовлекать социально сформировавшуюся личность, способную к ответственному принятию решений, т.е. людей взрослых, которые, как правило, ориентированы на получение возможности самосовершенствования (дополнительное профессиональное образование, повышение уровня квалификации). Именно поэтому при организации ДО необходимо учитывать следующие особенности:

1. Обучающемуся принадлежит ведущая роль в процессе своего обучения.

2. Взрослый обучающийся стремится к самореализации, к самостоятельности, к самоуправлению и осознает себя таковым.

3. Взрослый обучающийся обладает жизненным (бытовым, социальным, профессиональным) опытом, который может быть использован в качестве важного источника обучения как его самого, так и его коллег.

4. Взрослый человек обучается для достижения важной жизненной проблемы и конкретной цели.

5. Взрослый обучающийся рассчитывает на безотлагательное применение полученных в ходе обучения умений, навыков и качеств.

6. Учебная деятельность взрослого в значительной степени детерминируется временными, пространственными, бытовыми, профессиональными, социальными факторами, которые либо ограничивают, либо способствуют процессу обучения.

7. Процесс обучения взрослого организован в виде совместной деятельности обучающегося и обучающего на всех его этапах: планирования, реализации, оценивания и коррекции [2].

Как справедливо отмечает Т.В. Яковлева, дистанционное обучение занимает особое место в рамках повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров. Основная причина этого – смена ориентиров в профессиональной подготовке. Если еще несколько десятилетий назад подготовка будущих учителей предполагала получение ими достаточного объема знаний в изучаемой области и выработку соответствующих умений и навыков, то современная образовательная парадигма предполагает, что вузовское образование является лишь фундаментом (ключевыми компетенциями), на который необходимо опираться на протяжении всей профессиональной карьеры. Поэтому, на современном этапе особое внимание уделяется сквозному, постоянному повышению квалификации учителей и, при необходимости, профессиональной переподготовке [4].

В настоящее время в сети Интернет представлено достаточно большое количество сайтов, предлагающих дистанционные курсы обучения, повышения квалификации. Это все программы повышения квалификации и профессиональной

переподготовки работников сферы образования, отличающиеся одна от другой направленностью, глубиной освоения материала, объемом, степенью (возможностью) использования электронного обучения, дистанционных образовательных технологий [1]. При этом, все программы имеют общие черты и особенности. Они, как правило, строятся на основе модульной структуры, с учетом интересов различных целевых групп обучаемых. Следовательно, в содержании выделяются базовый компонент и вариативные модули, предназначенные для подготовки специалистов различных категорий – администраторов, преподавателей, методистов, психологов и т.п.

В базовом модуле предоставляются:

- нормативные документы с серверов министерства, областных, городских, районных отделов образования;
- информация о новейших педагогических технологиях и системах;
- сведения о конференциях, конкурсах и грантах (отправка заявок на участие в них).

Тематические модули содержат:

- лекционные материалы по заявленной проблеме обучения;
- практические и итоговые контрольные задания для обучающихся;
- методические материалы (методические рекомендации для учителей, статьи, конспекты уроков, комплексы упражнений, ссылки на литературу и интернет-ресурсы и т.п.). Стоит отметить, что пополнение методической «копилки» может осуществляться и по итогам работы слушателей;
- форум, на котором обучающиеся могут задать вопросы не только преподавателям-тьюторам, но и друг другу, поделиться проблемами, опытом работы.

Как вывод следует подчеркнуть, что педагоги сегодня

начинают понимать преимущества интернет-поддержки их профессионального развития, связанные с систематическим характером, отсутствием необходимости отрываться от учебного процесса в школе, доступа к самым современным образовательным и методическим ресурсам. И теперь стоит острая проблема в разработке сайтов с системой дистанционного обучения, дистанционных курсов, в определении актуальности их тематики, эффективных средств и методов обучения.

Литература

1. Прокубовская А.О. Организационно-педагогические условия реализации дополнительных образовательных программ повышения квалификации педагогических кадров системы среднего профессионального образования / А.О. Прокубовская, Е.В. Чубаркова, А.И. Лыжин, А.В. Феоктистов // Новые информационные технологии в образовании и науке. – 2021. – № 4. – С. 87-90.

2. Терентьева Е.А. Современные технологии обучения взрослых: теоретические аспекты построения системы дистанционного обучения / Е.А. Терентьева // Открытое и дистанционное образование. – 2006. – № 2(22). – С. 5-9.

3. Удалов С.Р. Педагогическая информатика: учеб. пос. для студ. пед. вузов / С.Р. Удалов. – Омск: Изд-во «Академия», 2004. – 134 с.

4. Яковлева Т.В. Использование системы дистанционного обучения MOODLE в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров / Т.В. Яковлева // Электронное обучение в непрерывном образовании. – 2015. – № 1-1. – С. 419-423.

5. Полат Е.С., Петров А.Е. Дистанционное обучение: каким ему быть? // Педагогика.1999. №7. С. 29-34.

6. Солдаткин В.И. Проблемы создания информационно-образовательной среды открытого образования // Университетское управление: практика и анализ. -2001. №4. – с.14-17.

7. Щенников С. А. Информационные технологии и проблемы дидактики открытого дистанционного образования // Бизнес-образование. -2001.-№2(11).

Сычёва Марина Владимировна – доцент кафедры «Дошкольное и дефектологическое образование», кандидат педагогических наук, доцент, заместитель декана факультета педагогики, психологии и социальных наук по научной работе и инновационной деятельности, тел.: (927) 393-32-21, e-mail: marina_sycheva2010@mail.ru.

Sycheva Marina Vladimirovna – Associate Professor of the Department of Preschool and Defectological Education, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Deputy Dean of the Faculty of Pedagogy, Psychology and Social Sciences for Research and Innovation, tel.: (927) 393-32-21, e-mail: marina_sycheva2010@mail.ru.

А.Ю. Садыкова

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ ПРИ СОЗДАНИИ ОН-ЛАЙН
КУРСА ФИЗИКИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ПРОГРАММ ПЕРЕДОВЫХ
ИНЖЕНЕРНЫХ ШКОЛ
METHODICAL TECHNIQUES FOR CREATING AN ON-LINE
PHYSICS COURSE IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL
EDUCATION FOR PROGRAMS OF ADVANCED ENGINEERING
SCHOOL**

*(Казанский национальный исследовательский
технологический университет)
(Kazan National Research Technological University)*

Кратко рассматриваются методические приемы, формирующие актуальные hard skills и soft skills инженеров в рамках он-лайн курса физики, являющиеся инструментами дополнительного образования, расширяющего границы традиционных рабочих программ по физике.

The methodological techniques forming the actual hard skills and soft skills of engineers within the framework of on-line Physics course, which are tools for additional education expanding the boundaries of traditional work programs in Physics are briefly discussed.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: инженерное образование, методические приемы, он-лайн курс общей физики.

KEYWORDS: engineering education, methodological techniques, on-line general Physics course.

Система образования оказывает большое влияние на социально–экономическое развитие современности. Переход к четвертой промышленной революции [1] в рамках развития информационного общества повлиял на роль образования в целом, его формы и составляющие, в частности. Если в конце XX века акценты были на гуманитарных образовательных программах, то сейчас наиболее востребованными становятся

различные программы инженерного и технического образования. При этом, он-лайн образовательные программы конкурируют со стандартной формой организации образовательного процесса.

Вопросы устойчивого развития, так же как и возросшая социальная потребность в технической и технологической грамотности, отражаются в экспертных оценках, публикуемых в специализированных отчетах ЮНЕСКО в последнее десятилетие [2-4], и свидетельствуют о резко возросшей актуальности и востребованности инженерного образования в мире.

Вопросы технологической независимости и потребность высокопроизводительных отраслей в кадрах соответствующей квалификации, обеспечивающих конкурентоспособность промышленности, стали основанием для Федеральной программы «Передовые инженерные школы» в рамках Приоритетов 2030 года в Российской Федерации.

Следует отметить, что специалисты по рекрутингу отмечают тенденцию к уравниванию требований работодателей к навыкам, относящимся к «hard-skills» и «soft-skills» («жесткие навыки» и «мягкие навыки»), при поиске востребованных специалистов [5], что явно свидетельствует о социальной потребности именно в техническом или инженерном мышлении у работников различных отраслей, которые, на первый взгляд, не имеют отношения к техническим специальностям.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать логический вывод о том, что при организации образовательного процесса следует обеспечить: с одной стороны, подготовку кадров в высшей школе, обладающих прочными профессиональными знаниями и навыками (с опережением в расчете на требования в будущем), а, с другой стороны, организовать разностороннее

повышение квалификации самих преподавателей высшей школы, в том числе с использованием возможностей он-лайн курсов.

Рассмотрим практическую реализацию этого двустороннего процесса на примере создания он-лайн курса физики, реализуемого в Казанском национальном технологическом университете.

Курс физики является общеобразовательным в технических вузах и закладывает основы модельного или инженерно-технического мышления у будущих специалистов практически с самого начала обучения в вузах, а для передовых инженерных школ является приоритетным, поскольку позволяет формировать многие качества из перечня 2025: способность к аналитическому мышлению и инновациям; способность к активному самостоятельному изучению; умение находить комплексное решение проблем; критическое мышление и способность к анализу; творчество, оригинальность и инициативность; лидерские качества; навыки применения технологий; умение разрабатывать дизайн и программировать технологические решения; психологическая устойчивость, стрессоустойчивость и гибкость; умение рассуждать, решать проблемы и формировать идеи.

Начальное внутрипредметное тестирование по физике, которое проводится ежегодно на протяжении последних десяти лет, показывает устойчивую тенденцию к снижению уровня довузовской подготовки по предмету, являясь отражением фактической нехватки учителей физики или ненадлежащего внимания к данному предмету в рамках среднего образования. Это обстоятельство обуславливает необходимость реализации двух первостепенных задач. Первое – это создание устойчивой

мотивации к изучению предмета. Второе обеспечение формирования системных знаний с повышающимся уровнем требований к знаниям, основным и дополнительным навыкам на протяжении периода изучения предмета.

Он-лайн курс физики должен не только соответствовать по содержанию рабочей программе, принятой для определенных специальностей, но и стать источником дополнительных сведений по отдельным темам курса. Поэтому весь курс следует разбить на отдельные части, такие как, к примеру «механика», «молекулярная физика», «колебания и волны» и т.д.

В целях формирования мотивации изучения предмета при подготовке он-лайн курса, необходимо создать краткий «про-мороллик», в котором следует сформулировать цель курса физики, как способа формирования знаний и умений для быстрого достижения успеха в будущем (рис. 1).

**Использование QR кодов для презентаций
на лекциях, практических занятиях,
лабораторного практикума и для on-line курса**



Рис. 1. Дифференциация QR кодов для презентаций различных типов предметных занятий

Учитывая актуальность использования информационных технологий, каждую лекцию, каждое практическое и каждое лабораторное занятие, проводимые он-лайн, сопровождать презентацией с QR кодом. Пример указан на рисунке 1.

В центре QR кода символы относятся к идентификации типа он-лайн занятия, Л- лекция, П- практическое занятие,

ЛР – лабораторная работа. Нижний индекс означает номер части курса физики, индекс сверху – номер лекции, практического занятия и лабораторной работы.

Затем, следует привести данные из открытых источников о требованиях рекрутинга, о чем было сказано выше, и о том, какие части мозга отвечают за формирование «hard skills» и «soft skills» («жесткие навыки» и «мягкие навыки»). Далее, провести сравнение перечня этих навыков, которые будут формироваться в рамках лекций и задач курса физики, определенных рабочими программами.

Эта информация является прекрасным фактором, который позволяет преподавателю физики, как, впрочем, и любой другой дисциплины, запустить механизм личностной и групповой мотивации в изучении предметного курса.

Рекомендуется также донести до сознания студентов, что в технических дисциплинах есть сведения, которые важны для всех изучаемых технических дисциплин. Это сведения об операциях с векторными величинами, физический смысл которых раскрывается при изучении различных разделов курса физики.

Как показывает практика самым привлекательным и понятным качеством из списка «top skills» («лучшие навыки») для студентов является «критическое мышление» [6].

Поэтому следующим приемом, формирующим это качество в рамках лекционного курса, является обсуждение слайдов с ошибочной или неточной информацией, приведенной в интернете, в соответствии с изучаемой темой, и которые можно пометить ссылками, выделенными определенным цветом или шрифтом. О чем студенты должны быть уведомлены в начале лекции или занятия.

Следуя народной мудрости: «на ошибках учатся», в рамках практических занятий, для формирования критического мышления, следует разбирать специально подготовленные задачи, в которых есть некорректные формулировки, которые приводят к неоднозначному выбору пути решения.

Действенным приемом, формирующим техническую или инженерную грамотность, является использование в данных задач внесистемных единиц измерения, которые затем необходимо привести к единицам Международной системы СИ (*согласованная система, в которой для любой физической величины, такой, как длина, время или сила, предусматривается одна и только одна единица измерения*). Инженер должен уметь оценивать границы применимости численных значений физических единиц в конкретных условиях, поэтому обсуждение нереальных для практики численных значений физических величин, приведенных в условиях задач, способствуют быстрой выработки не только критического мышления, но и инженерных навыков или так называемого «чутья данных».

При проведении он-лайн лабораторного практикума действенным способом является критическое обсуждение результатов, полученных студентами. Такие слайды в презентации он-лайн курса следует выделить цветом.

Обработка экспериментальных данных проводится по общепринятой методике (не только в технических дисциплинах), так называемой «теории ошибок». Данной методике следует посвятить отдельную он-лайн лекцию, где можно подчеркнуть роль отечественного ученого Александра Ляпунова.

В истории физики существует очень много интересных фактов, связанных с именами отечественных ученых, приведение таких фактов, позитивно отражается на формировании объективной картины развития науки в мире.

В этом же ключе, интересны факты формулировок важнейших положений классической механики, которые наука закрепила, к примеру, за британцем Исааком Ньютоном, хотя формулировки были даны почти за три столетия до него, ранее мусульманскими учеными, проживавшими в разных странах от современного Ирака до современной Испании.

При формировании информационных материалов для каждого вида занятий он-лайн курса на первом занятии следует представить список «hard skills» и «soft skills» («жесткие навыки» и «мягкие навыки»), которые формируются в рамках данной формы обучения.

В он-лайн курсе по физике легко сформировать и такие навыки как креативность, относящиеся к некоторым современным «soft skills» («мягкие навыки»). При обсуждении презентаций, подготовленных студентами к решению задач или к лабораторному практикуму, следует дать рекомендации о том, что техническая информация должна быть представлена на светлом фоне, с выбором соответствующего шрифта, слайды не должны быть перенасыщены информацией. Именно такой принцип должен соблюдаться при подготовке презентаций он-лайн курса.

Одним из методических приемов, повышающих эффективность от процедуры решения задач, является приведение в презентациях к он-лайн практическим занятиям приведение слайда с алгоритмом решения.

Использование алгоритма действия помогает, к примеру, избежать проблем при нестыковке программного обеспечения и при создании слайдов к он-лайн презентациям.

Применение функции «print screen», сокращает время на переделку слайдов, когда имеется проблема несовпадения шрифтов.

Использование функции анимации физических процессов формирует потребность в визуализации и способствует лучшему пониманию конкретных тем.

В конце каждого он-лайн занятия следует представить перечень тех ключевых вопросов, на которые есть ответы в приведенном он-лайн материале.

Перечень приемов, которые показали эффективность применения на практике, не является строго определенным, позволяет использовать различные креативные приемы, равно как и привлекать студентов к созданию он-лайн материалов.

Использование он-лайн курсов позволяет рассматривать и дополнительные материалы, способствующие лучшему восприятию самого предмета.

Литература

1. Shhwab Klaus. The Fourth Industrial Revolution /Cologny/Geneva.Switzerland World Economic Forum, 2016 -172с.
2. UNESCO. 2010. Engineering: issues, challenges and opportunities for development.- Paris: UNESCO Publishing, 2010. – 396 с.
3. Duggan Steven, AI-in-Education: Change at the speed of learning/UNESCO Institute for Information Technologies in Education,-2020.-37 с.

4. Klyczek John, From UNESCO Study 11 to UNESCO 2050: Project BEST and the Forty-Year Plan to Reimagine Education for the Fourth Industrial Revolution <https://unlimitedhangout.com/2021/06/investigative-reports/from-unesco-study-11-to-unesco-2050/>.

5. Stacie Garland, <https://vervoe.com/hard-skills-vs-soft-skills/Soft Skills vs Hard Skills: Which Is More Important in the Workplace?> (Дата обращения: 20.01.2017).

6. Садыкова А.Ю. Педагогические приемы в рамках курса физики, формирующие критическое мышление у студентов факультета «наноматериалов и нанотехнологий» Вестник Каз.техн.унив. 2014 т.17, №20, 340-343.

Садыкова Асия Юсуфовна – доцент, кандидат физико-математических наук, доцент, тел.: 8905-313-22-89, e-mail: tjsakura@mail.ru.

Sadykova Asiya Usufovna – docent, the Candidate of physics and mathematics, associate professor, tel.: 8905-313-22-89, e-mail: tjsakura@mail.ru.

М.Е.Бакеренко, С.В.Марченко, Е.В.Шишкина

**ВОЗМОЖНОСТИ РЕШЕНИЯ ДЕФИЦИТА МЕДИЦИНСКИХ
КАДРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
СКОРОЙ И НЕОТЛОЖНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ ПРИ
ПОДГОТОВКЕ ВЫПУСКНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ
ЛЕЧЕБНОЕ ДЕЛО ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ
POSSIBILITIES OF SOLVING THE SHORTAGE OF MIDDLE-
LEVEL MEDICAL PERSONNEL IN THE NOVOSIBIRSK REGION
OF AMBULANCE AND EMERGENCY MEDICAL CARE DURING
PREPARATION OF GRADUATES OF THE SPECIALTY OF
MEDICAL CARE IN AN ADDITIONAL EDUCATIONAL
PROGRAM DURING THE TRAINING PERIOD**

*(Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Новосибирской области
"Новосибирский медицинский колледж")*

*(State Autonomous Professional Educational Institution of the
Novosibirsk Region "Novosibirsk Medical College")*

Рассматривается опыт по профессиональной переподготовке выпускников специальности «Лечебное дело» в период обучения по программе ДПО «Скорая и неотложная помощь». Проведен анализ выпускников, трудоустроенных в медицинских организациях по оказанию скорой и неотложной медицинской помощи.

The experience in professional retraining of graduates of the specialty General Medicine during the period of training under the additional professional training program “Ambulance and emergency care” is considered. An analysis of graduates employed in medical organizations providing ambulance and emergency medical care was carried out.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: скорой и неотложной помощи, качество подготовки, медицинские организации, дополнительное образование.

KEYWORDS: ambulance and emergency care, quality of training, medical organizations, additional education.

Основой ресурсного обеспечения системы здравоохранения Новосибирской области кадрами среднего звена является сеть областных государственных профессиональных органи-

заций, обеспечивающих подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов со средним профессиональным образованием. Действующая сеть профессиональных образовательных организаций в целом соответствует изменяющимся потребностям системы здравоохранения и необходима для реализации кадрового запроса отрасли в Новосибирской области.

Подготовка медицинских кадров среднего звена в Новосибирской области всегда занимала приоритетное место, особенно для организаций скорой и неотложной медицинской помощи. Новосибирский медицинский колледж так же не остается в стороне от решения вопросов по подготовке выпускников специальности 31.02.01 Лечебное дело в период обучения по программе ДПО «Скорая и неотложная помощь».

При проведении исследования использованы материалы, предоставленные руководителем специальности с 2020 по 2023 годы. За основу взяты цифры приема и выпуска в ГАПОУ НСО «Новосибирский медицинский колледж», свидетельствующие о том, что ежегодно контрольные цифры приема по специальности 31.02.01 Лечебное дело увеличиваются, а цифры выпуска остаются стабильными (рис.1).

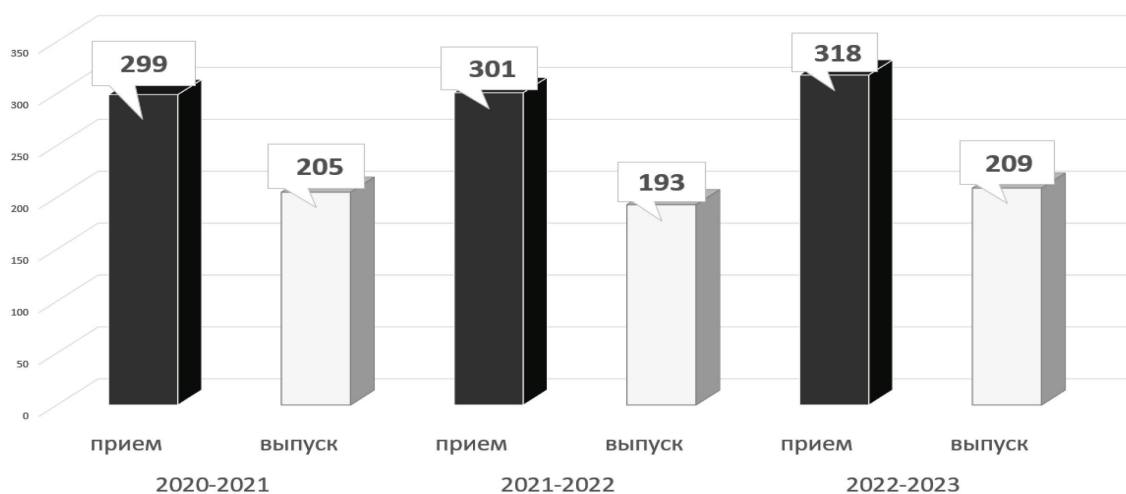


Рис.1. Контрольные цифры приема и выпуска по специальности 31.02.01 Лечебное дело

При приеме 2023-2024 учебного года были выделены места на целевое обучение и принято по специальности Лечебное дело 154 человека, что составило от общего приема (295 человек) по данной специальности 52,2%. Из них 44 человека проходят целевое обучение от ГБУЗ НСО «ССМП», что составило 30%.

В 2023 году подготовлено и выпущено 209 человек, из которых предварительно трудоустроены в ГБУЗ НСО «ССМП» 70 человек по специальности 31.02.01 Лечебное дело, что составило 33,5%.

Так почему же дефицит кадров в ГБУЗ НСО «ССМП» не снижается с годами, а даже увеличивается? В чём кроется причина подобной ситуации? Чтобы ответить на поставленные вопросы, остановимся более подробно на особенностях подготовки будущих специалистов с учетом потребностей ГБУЗ НСО «ССМП».

В ГАПОУ НСО «Новосибирский медицинский колледж», при подготовке обучающихся по специальности 31.02.01 Лечебное дело, максимальное количество часов по ФГОС [3] отведено для обучения оказанию неотложной медицинской помощи на догоспитальном этапе и, соответственно, повышению качества будущих специалистов, трудоустраивающихся после окончания образовательной организации в ГБУЗ НСО «ССМП», и оно составляет 1020 часов, (табл. 1), а профессиональная переподготовка – получение дополнительных навыков и компетенций, позволяющих освоить новую квалификацию или приобрести дополнительную/новую профессию – 250 часов.

Анализ количества и структуры учебных часов, отведенных на изучение неотложных состояний, а именно 1020 часов,

показал, что на изучение модулей и реализацию практик выделено 26% всего времени, отведенного на изучение профессиональных модулей во ФГОС, и из этих часов 42% времени отведено на реализацию производственных и преддипломной практик на базе ГБУЗ НСО «ССМП».

Таблица 1

Максимальное количество часов по скорой и неотложной помощи (по ФГОС)

Профессиональный модуль (ПМ)	Название ПМ	Часы	Недели
ПМ.03	Неотложная медицинская помощь на догоспитальном этапе	372	10,3
УП ПМ.03	Учебная практика	108	3
ПП ПМ.03	Производственная практика	108	3
Специализация	Фельдшер скорой и неотложной помощи	252	7
ПП Специализация	Фельдшер скорой и неотложной помощи	36	1
Преддипломная практика	По профилю специальности	144	4
Всего часов		1020	

Также ежегодно в подготовке наших обучающихся принимают участие не менее 10 специалистов с высшим медицинским образованием из ГБУЗ НСО «ССМП» в качестве штатных совместителей и почасовиков для проведения практических занятий, учебных и производственных практик, в качестве методических руководителей дипломных работ. Данное участие специалистов медицинских организаций позволяет

приблизить обучение студентов к практическому здравоохранению, выступить в роли наставника и определиться с последующим трудоустройством.

Качество подготовки будущих фельдшеров зависит от системы преподавания в колледже. Поэтому, система подготовки специалистов осуществляется поэтапно:

1 этап – теоретическая подготовка, которая включает получение базовых знаний по учебным дисциплинам и профессиональным модулям;

2 этап – тренировочные занятия по освоению базовых навыков и умений (общих и медицинских), которые проводятся в учебных кабинетах образовательной организации;

3 этап – тренировочные занятия по освоению отдельных медицинских манипуляций с системой допуска специалиста к работе с пациентом;

4-6 этапы – симуляционное обучение, проводимое в виртуальной клинике центра симуляционных технологий, включающее индивидуальную деятельность на моделях разного уровня, командную деятельность и деятельность на живых организмах (с привлечением добровольцев-актеров в качестве стандартизированных пациентов).

При подготовке в симуляционном центре во время учебной практики проводится трехкратное повторение с усложнением умений и навыков по СЛР, неотложным состояниям и пр. При реализации ПМ.08 Специализация фельдшер скорой и неотложной помощи на базе ГБУЗ НСО «ССМП», осуществляется проведение лекционных, семинарских и практических занятий специалистами ССМП, где обучающиеся учатся обслуживать население, используя сформированный в симуляционных условиях опыт; а также на ФАП-х, в ЦРБ при подготовке кад-

ров для скорой и неотложной медицинской помощи (Маслянинский, Тогучинский, Ордынский районы и пр.) фельдшерами и врачами данных медицинских организаций.

7 этап – практика и стажировка у постели больного проводится как преддипломная практика на подстанциях ГБУЗ НСО «ССМП», на ФАП-ах и ЦРБ для сетевых групп.

Данная методика подготовки будущих специалистов позволяет быстрее адаптировать выпускников к будущим условиям трудовой деятельности на конкретном рабочем месте.

Одновременно, в соответствии с Приказом Минздрава России от 10.02.2016 №83Н «Об утверждении квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием» и Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 76. п.3. [1,2], на последнем курсе обучения возможно получение дополнительного профессионального образования – профессиональной переподготовки по специальности «Скорая и неотложная помощь», но только при наличии среднего профессионального образования по специальности 31.02.01 Лечебное дело. В период обучения с 2020 по 2023 год из числа выпускников прошли профессиональную переподготовку на последнем курсе по специальности «Скорая и неотложная помощь» и получили диплом о профессиональной переподготовке по специальности «Скорая и неотложная помощь» 376 человек, что составило от общего количества (610) выпускников 61,6%.

Для получения права на осуществление медицинской деятельности и трудоустройство, выпускники специальности 31.02.01 Лечебное дело должны пройти первичную аккредитацию специалиста. За период с 2020 по 2023 год было подано

заявлений на первичную аккредитацию 577 человек, а успешно прошли – 519 человек, что составило 90% (табл. 2).

После профессиональной переподготовки из числа обучающихся по специальности 31.02.01 Лечебное дело за период с 2020 по 2023 год подали заявление на первичную специализированную аккредитацию по специальности «Скорая и неотложная помощь» 379 человек, из которых успешно прошли первичную специализированную аккредитацию 345 человек, что составило 91% (табл. 3)

Таблица 2

**Результаты первичной аккредитации по специальности
31.02.01 Лечебное дело**

Учебные годы	Количество выпускников	Подали заявление	Успешно прошли
2020-2021	204	189	88 %
2021-2022	193	190	92 %
2022-2023	209	198	90 %
Итого	606	577	90 %

Таблица 3

Результаты первичной специализированной аккредитации по специальности «Скорая и неотложная помощь»

Учебные годы	Подали заявление	Успешно прошли
2020-2021	133	88 %
2021-2022	136	92 %
2022-2023	110	95%
Итого	379	91%

Данные показатели свидетельствуют о том, что подготовка специалистов среднего звена осуществляется на высоком

уровне. Несмотря на это, дефицит кадров в подразделениях ГБУЗ НСО «ССМП» сохраняется, и причина заключается в низкой закрепляемости трудоустроенных выпускников.

Проведя анализ трудоустройства и динамики закрепляемости выпускников на базе ГБУЗ НСО «ССМП» с 2020 по 2022 годы, получены следующие результаты: в 2020 году трудоустроено 49 человек, из них уволились в течение шести месяцев 6 человек, что составило 12%; в течение 6-12 месяцев – 9 человек подали заявления на увольнение, что составило 19%; проработали более 12 месяцев и уволились еще 8 человек (16%), работают по настоящее время – 26 человек, что соответствует 53%. Таким образом, 47% трудоустроенных молодых специалистов уволились в течение одного года. В 2021 и 2022 годах ситуация, практически, не изменилась и из 66/69 молодых специалистов, трудоустроенных в подразделения ГБУЗ НСО «ССМП», в течение года уволились 29/31 человек, что составило 44%/45% (табл. 4)

Таблица 4

Трудоустройство и динамика закрепляемости в 2020-2022

г.г.

Годы	Трудоустроены	Уволились в течение одного года	Остались работать
2020	49	23-47%	26-53%
2021	66	29-44%	37-56%
2022	69	31-45%	38-55%

Таким образом, проведя исследование по подготовке в ГАПОУ НСО «Новосибирский медицинский колледж» и трудоустройству выпускников по специальности «Скорая и неотложная помощь», можно сделать следующие выводы:

1. Разработана Программа подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) по специальности 31.02.01 Лечебное дело и согласована при участии социальных партнеров, в том числе и представителями ГБУЗ НСО «ССМП», с распределением часов на специализацию и преддипломную практику [4].

2. Внедрено симуляционное обучение, как этап отработки практических умений с целью уменьшения ошибок в профессиональной деятельности.

3. Максимально используются часы производственной практики согласно ФГОС с выходом на базу ГБУЗ НСО «ССМП» для уменьшения периода адаптации на рабочем месте.

4. К проведению занятий и практик активно привлекаются действующие специалисты ГБУЗ НСО «ССМП».

5. Специалисты ГБУЗ НСО «ССМП» привлекаются к методическому руководству дипломными работами на специальности 31.02.01 Лечебное дело.

6. Максимально приближены сроки и возможности получения обучающимися профессиональной переподготовки по специальности «Скорая и неотложная помощь».

7. Минимизируются сроки прохождения первичной специализированной аккредитации (ПСА) и составляется расписание с быстрой возможностью получения аккредитационного допуска к профессии.

8. Уровень подготовки специалистов соответствует среднестатистическому по Российской Федерации, но дефицит кадров по скорой и неотложной медицинской помощи не зависит от уровня подготовки специалистов.

9. Проблемы закрепления выпускников в медицинских организациях по оказанию скорой и неотложной медицинской помощи должны рассматриваться на уровне работодателей

для предоставления условий, при которых дефицит кадров будет разрешен.

Литература

1. Федеральный закон РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», статья 76. п.3.
2. Приказ Минздрава РФ от 10.02.2016 №83Н «Об утверждении квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием»
3. Федеральный государственный образовательный стандарт специальности 31.02.01 Лечебное дело, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 мая 2014 г. №514.
4. Программа подготовки специалистов среднего звена по специальности 31.02.01 Лечебное дело, утвержденная директором ГАПОУ НСО «Новосибирский медицинский колледж» 31.08.2022

Бакеренко Марина Евгеньевна, руководитель Областной координационно-методический Центр среднего профессионального медицинского образования Новосибирской области, тел.: 903-903-90-33, e-mail: bakerenko@bk.ru

Марченко Светлана Викторовна, старший методист, тел.: 913-946-22-00, e-mail: marchenkosv.nmk@gmail.com

Шишкина Елена Владимировна, преподаватель-методист, тел.: 913-919-37-73, e-mail: e-shishkina@list.ru

Bakerenko Marina Evgenievna, head of ОКМС СПМО NSO, tel.: 903-903-90-33, e-mail: bakerenko@bk.ru

Marchenko Svetlana Viktorovna, senior methodologist, tel.: 913-946-22-00, e-mail: marchenkosv.nmk@gmail.com

Shishkina Elena Vladimirovna, teacher-methodologist, tel.: 913-919-37-73, e-mail: e-shishkina@list.ru

СОДЕРЖАНИЕ

Б.И. Шайтан, В.И. Кухтенков

**РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА
ЭКОНОМИКИ: ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА3**

И.П. Меньшикова, Н.И. Малашенкова, И.В. Ковалева

**ПЕРСПЕКТИВЫ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ ПРИНЦИПОВ
ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ
ТРАЕКТОРИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ 18**

О.Е. Ломакин, Е.Е. Можяев, Б.И. Шайтан

**НОВЫЕ КОНЦЕПЦИИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ29**

Д.М. Логинов, М.А. Янковская, И.А. Яковлев

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РОССИЙСКИХ
РАБОТНИКОВ: МОТИВЫ И ВОСПРИЯТИЕ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ43**

П.Г. Шашкова

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.
КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ КАК ОТВЕТ НА
ТРЕБОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ
КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА ТОРГОВО-
ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ)54**

К.В. Гилева, Ю.И. Боли

**ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО
ОБУЧЕНИЯ В «КОРПОРАТИВНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ
ЛОКОТЕХ»64**

Л. В. Тарасенко

**ВЛИЯНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА
ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ КАРЬЕРНОГО
ПОВЕДЕНИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ76**

В.В. Захаров

**ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
ЭКСПЕРТОВ-КРИМИНАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ85**

М.В. Сычёва

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ
ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ
КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА97**

А.Ю. Садыкова

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ ПРИ СОЗДАНИИ ОН-
ЛАЙН КУРСА ФИЗИКИ В СИСТЕМЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ
ПРОГРАММ ПЕРЕДОВЫХ ИНЖЕНЕРНЫХ ШКОЛ104**

М.Е.Бакеренко, С.В.Марченко, Е.В.Шишкина

**ВОЗМОЖНОСТИ РЕШЕНИЯ ДЕФИЦИТА
МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ СКОРОЙ И
НЕОТЛОЖНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ ПРИ
ПОДГОТОВКЕ ВЫПУСКНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ
ЛЕЧЕБНОЕ ДЕЛО ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ В ПЕРИОД
ОБУЧЕНИЯ113**

**СБОРНИК ТРУДОВ
ПО ПРОБЛЕМАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Выпуск 46

Редактор *Е.А. Гридасова*
компьютерная верстка: *Т.А. Перова*

Подписано в печать 12.12.2023. Формат 70×100^{1/16}.
Бумага «Снегурочка». Печать ризографическая.
Усл. п. л. 7,81. Тираж 500 экз. Заказ № 029

ФГБОУ ДПО РАКО АПК
111622, Москва, ул. Оренбургская 15 б
тел./ (495) 700–13–40

ISBN 978-5-93098-139-1



ISBN 978-5-93098-134-6



9 785930 981346