

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

ПРОРЕКТОР
ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ
ОБРАЗОВАНИЮ
ФГАОУ ВО РУДН
КАНДИДАТ
ХИМИЧЕСКИХ НАУК
Анжела Викторовна
Должикова



ДИРЕКТОР
ИНСТИТУТА ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ
И ПЕРЕПОДГОТОВКИ
КАДРОВ ФГАОУ ВО РУДН
КАНДИДАТ ФИЗИКО-
МАТЕМАТИЧЕСКИХ НАУК
Антон Леонидович
Севастьянов



Стремительно развивающаяся экономика России вынуждает компании конкурировать в возрастающем количестве направлений деятельности. С увеличением доли услуг в мировом ВВП роль качества персонала приобретает большее значение, формируются всё более высокие требования к квалификации сотрудников предприятий и компаний. Предприятия реального сектора экономики стремятся оптимизировать свое производство или процессы оказания услуг, в том числе за счет роста качества подготовки и квалификации персонала, при этом не перегружая свое штатное расписание. Для этого необходимо не только оценить текущие компетенции сотрудников, но и реализовать стратегию постоянного развития кадрового потенциала.

В России можно выделить три основные группы участников процесса непрерывного образования: кор-

поративные университеты компаний, крупные государственные вузы и частные образовательные организации.

Крупнейшие компании России, согласно рейтингу RAEX-600, уже более 5 лет назад приняли решение о создании корпоративных университетов или о подборе партнеров по организации дополнительного образования для своих сотрудников. Наиболее значительные ресурсы на корпоративное обучение выделяют Сбербанк, «Евросеть» и «Газпром нефть». Только в 2014 году 15 компаний, обладающих корпоративными университетами, обучили более 2 млн человек. Бюджет обучения составил свыше 8 млрд рублей, при этом наблюдается тенденция к непрерывному увеличению количества обучаемых сотрудников и объема средств, выделяемых на развитие персонала. Этот факт говорит об острой необходимости в непрерывной подготовке персонала компаний.

В крупных компаниях разрабатывается стратегия развития, включающая в себя кадровую политику. Одним из ее ключевых элементов является обучение персонала. На основе стратегических потребностей компании в корпоративном университете разрабатываются образовательные траектории сотрудников, учебные программы, подбирается преподавательский состав, составляется график обучения, формализуется итоговое испытание, на основании которого могут быть приняты решения кадрового характера. В результате компания планомерно повышает компетенции сотрудников, что позволяет ей динамичнее развиваться, непрерывно внедряя новые технологии и методологии в бизнес-процессы.

В системе обучения в корпоративных университетах имеются и слабые стороны. Прежде всего, это достаточно узкий круг программ, имеющий сугубо практическую составляющую, который не может обеспечить все потребности компании в развитии персонала. Например, не реализуются программы профессиональной переподготовки, востребованные при горизонтальном росте внутри организации. Кроме того, сотрудники, ведущие учебный процесс, не обладают в полной ме-

ре компетенциями профессиональных преподавателей, что снижает эффективность обучения.

Компании, не имеющие собственных корпоративных университетов, решают вопрос повышения квалификации и эффективности своих сотрудников посредством программ дополнительного профессионального образования (далее – ДПО). Компании в соответствии со своей стратегией развития персонала подбирают программы ДПО из представленных образовательными организациями программ дополнительного профессионального образования. Наиболее сильными игроками в сфере реализации программ ДПО являются государственные вузы, в распоряжении которых находится высококвалифицированный преподавательский состав, значительный аудиторный фонд, развитая материально-техническая база. Кроме того, решающим фактором выбора контрагента является опыт вуза в области организации обучения по программам ДПО. Сотрудничество с государственными вузами позволяет компаниям влиять на содержание программ ДПО и на график обучения вплоть до проведения занятий на собственной территории. Это позволяет при сравнительно небольших затратах проводить обучение с минимальным отрывом от производства. При этом организация дополнительного образования на базе вузов имеет и слабые стороны. Например, вузы не обладают специалистами из бизнес-среды, обладающими уникальным опытом в узкопрофессиональных сферах деятельности для проведения высококачественного обучения.

Одна из наиболее успешных практик организации непрерывного образования на базе вуза сформировалась в Российском университете дружбы народов. Университет обладает более чем 20-летним опытом реализации программ ДПО на системной основе. Сформирована уникальная система организации разработки и проведения обучения по программам дополнительного образования. В университете открыто свыше 1,5 тыс. программ ДПО. Ежегодно обучение по указанным программам в РУДН проходят порядка 20 тыс. слушателей. Обучение проводится в том числе на иностранных языках.

Начиная с 2013 года университет участвует в президентской программе повышения квалификации инженерных кадров. Кроме того, проведено множество выездных программ и семинаров на базе российских центров науки и культуры (Россотрудничество) в странах Европы и СНГ.

Важно понимать, что среди всех направлений подготовки особое место занимает дополнительное образование медицинских работников. Пути модернизации системы ДПО в России сегодня можно увидеть на примере развития постдипломного медицинского образования. Формирование в стране системы непрерывного медицинского образования позволит сделать его отвечающим в большей степени запросам практического здравоохранения.

В РУДН уже сегодня сформирована полноценная модель непрерывного медицинского образования: от обучения студента до профессиональной переподготовки врачей различных специальностей. Программы допол-

нительного образования, в том числе программы профессиональной переподготовки, общего и тематического усовершенствования, преподаются на 55 кафедрах факультета повышения квалификации медицинских работников.

Отдельно следует отметить уникальный опыт университета по работе с крупными корпоративными клиентами. Широко развитая структура дополнительного образования РУДН позволяет удовлетворить практически любой запрос на разработку и обучение по программам ДПО корпоративных клиентов: от нанотехнологий и бизнес-симуляций до фармацевтических, биологических и космических технологий. Среди партнеров РУДН такие крупные компании, как ПАО «Транснефть», Московский аэропорт Домодедово, АО «РОСНАНО». В рамках сотрудничества разрабатываются специализированные программы, учитывающие специфику бизнес-процессов компаний. Обучение сотрудников встраивается в их рабочий график и проводится на территории компании, что позволяет организациям повышать квалификацию сотрудников на рабочем месте, снижая временные и материальные затраты.

Продолжая рассматривать состояние развития непрерывного образования в России, следует отметить, что в современном постиндустриальном обществе инициаторами обучения всё чаще становятся непосредственно сотрудники организаций, решившие самостоятельно обеспечить свой личностный и карьерный рост. Наиболее частыми причинами обучения по программам ДПО физических лиц являются:

- устранение дефицита профессиональных компетенций у впервые трудоустроившихся;
- развитие профессиональных компетенций у сотрудников в соответствии с требованиями экономики для получения повышения или при переходе на новое место работы.

Задача согласования уровня профессиональных компетенций сотрудников с современными требованиями экономики возникает во всех компаниях, которые постоянно развиваются и совершенствуются. В этих компаниях внедряются новые бизнес-процессы и технологии, может меняться методология рабочих процессов. Развитие компании требует формирования новых компетенций у сотрудников. Потребность в обучении персонала сохраняется в течение всего периода жизнедеятельности компании. Сотрудники успешных организаций активно используют концепцию непрерывного образования. Подобный подход позволяет работнику на протяжении всей трудовой жизни быть востребованным в профессиональном сообществе. Кроме того, не происходит значительных перерывов в обучении, за которыми следуют болезненные попытки возврата к учебному процессу.

В условиях расширения количества участников в системе ДПО вопросы качества обучения выходят на первое место. Важным новым механизмом обратной связи в области обеспечения качества непрерывного образования является общественная аккредитация. Объединения работодателей способны разработать собственные профессиональные стандарты для типовых квалифика-



ций работников, сформулировать требования к оценочным средствам. Также положительной тенденцией можно считать развитие независимых центров аттестации. Более того, в диалоге между государством и бизнес-сообществом формируются профессиональные стандарты в различных сферах экономики. На настоящий момент утверждено более 800 профессиональных стандартов, проводится активная работа по созданию сети независимых центров сертификации квалификаций.

Важную роль в развитии ДПО играют существенные изменения методологии учебного процесса: внедрение дистанционных технологий обучения, геймификация обучения, новые форматы проведения занятий. Наибольшим потенциалом обладает внедрение системы дистанционного образования, что позволяет получать качественное образование при относительно небольших затратах. Это обстоятельство особенно актуально для России, как самой большой страны в мире, так как обучение слушателей проводится в удобном для них месте. Это позволяет избежать расходов, связанных с проездом и проживанием. При значительном территориальном удалении участников образовательного процесса такие затраты могут составить сумму, значительно превосходящую стоимость обучения. Второй положительной стороной дистанционного обучения является возможность привлекать к учебному процессу специалистов, обладающих наилучшими компетенциями и при этом находящихся на значительном территориальном удалении не только друг от друга, но и от

учебного заведения, от конечных потребителей образовательных услуг – слушателей.

Подводя итог, следует отметить, что тесное взаимодействие между бизнес-структурами и образовательными организациями обеспечивает развитие системы ДПО. В диалоговом режиме формируются задачи учебных программ, содержание и методика проведения обучения. К реализации программ привлекается не только преподавательский состав вузов, но и специалисты-практики из бизнес-среды. Постоянная модернизация и актуализация программ ДПО и методики обучения – это основная задача развития непрерывного образования.

Участники процесса дополнительного образования – корпоративные университеты, государственные вузы и частные образовательные организации – находятся не в состоянии конфронтации и конкуренции, а в конструктивном диалоге. Их взаимодействие позволяет наиболее эффективно готовить сотрудников компаний с оптимальным использованием ресурсов всех участвующих сторон. Ключевым механизмом для осуществления совместной работы является сетевая форма реализации образовательных программ, предусмотренная статьей 15 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Синергетический эффект позволит обучать сотрудников компаний на новом, еще более высоком уровне в соответствии с постоянно меняющимися требованиями экономики. Именно за этим стоит будущее российского непрерывного образования.