

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ – ВАЖНЫЙ ФАКТОР ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ



ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (С 2012 ПО АВГУСТ 2016 ГОДА)

Александр Алексеевич Климов

Концепция непрерывного образования на протяжении всей жизни берет свое начало в середине 60-х годов прошлого века. Сегодня идея непрерывности образования стала привычной и принята во многих странах мира.

В российских экспертных дискуссиях сложилось два основных подхода к пониманию непрерывного образования. В первом случае исходят из того, что любое образование (формальное, неформальное, самообразование) от рождения человека и на протяжении всей его жизни является частью непрерывного образования. Во втором случае эксперты концентрируются на вопросах совершенствования средствами образования профессиональных и жизненных навыков взрослых людей.

Вопросы развития институтов формального образования (детский сад, школа, организации профессионального и высшего образования) и повышения качества основных образовательных программ традиционно находятся в центре внимания Министерства образования и науки Российской Федерации. Однако сегодня всё более значимую роль играет развитие образования и самообразования взрослых.

В соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Меняются технологические уклады, формируются новые сферы профессиональной деятельности, усиливается трудовая миграция. Как следствие, каждый взрослый человек вынужден тратить всё больше времени и усилий на повышение уровня собственной общей и профессиональной компетентности.

Непрерывное образование взрослых осуществляется:

- через формальное образование (освоение образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность);
- неформальное образование (обучение/подготовку), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, различных программ подготовки, обмена опытом и т.д.), а также через просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных организаций;
- индивидуальную познавательную деятельность (самообразование).

Услуги формального образования взрослому населению Российской Федерации предоставляют около 4 тыс. профессиональных образовательных организаций, 1 тыс. образовательных организаций высшего образования, 800 научных организаций, 1 тыс. организаций дополнительного профессионального образования в различных регионах страны, а также иные организации, осуществляющие образовательную деятельность (структурные подразделения предприятий, корпоративные университеты, учебные центры).

В 2015 году, по данным, предоставленным образовательными организациями¹, 4,3 млн человек обучались по дополнительным профессиональным программам: 3,87 млн человек (90%) – по программам повышения квалификации и 0,43 млн человек (10%) – по программам профессиональной переподготовки. Для сравнения: в 2014 году по дополнительным профессиональным программам было обучено 3,82 млн человек, из которых 3,47 млн – по программам повышения квалификации.

В 2015 году по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации в объеме от 16 до 72 часов было обучено 1,97 млн человек (51% от общего числа людей, прошедших обучение по данным программам), 72 часа и выше – 1,9 млн человек (49%). Профессиональную переподготовку в объеме от 250 до 500 часов прошли 0,21 млн человек (50% от общего числа прошедших обучение по данным программам), 500 часов и выше – также около 0,21 млн человек (50%).

На очных отделениях было обучено 3,0 млн человек (69,9%), на очно-заочных – 1,02 млн (23,6%) и на заочных – 0,28 млн (6,5%).

С использованием дистанционных образовательных технологий в 2015 году прошли подготовку 15,4% от общего количества обученных.

По уровню образования обученных лиц распределение следующее: среднее профессиональное образование имели 1,64 млн человек (38,1%), высшее образование – 2,66 млн человек (61,9%).

Лица молодого возраста интересуются дополнительным образованием в большей степени в целях личностного развития (курсы иностранных языков, водительские курсы), лица старшего возраста – в целях профессионального развития (курсы повышения квалификации, профессиональные тренинги).

Мониторинг экономики образования за 2015 год показал, что 50,8% (в 2014 году – 50,5%) взрослого населения Российской Федерации основной целью участия в непрерывном образовании видят совершенствование знаний и навыков в своей профессиональной деятельности, 37,7% (в 2014 году – 34,1%) – саморазвитие, удовлетворение личных интересов. Необходимость регулярного повышения квалификации в своей работе/профессиональной деятельности отметили 16,2% опрошенных (в 2014 году – 13,6%)².

Если взрослый человек работает, то приобретение им новых профессиональных компетенций часто связано с внедрением на предприятиях и в организациях новых технологий и методов организации труда. Инициатива направить работника на прохождение образовательных программ и тренингов нередко исходит от работодателя. В настоящее время уже разработано и утверждено свыше

¹ Информация представлена по итогам сбора данных по форме федерального статистического наблюдения №1-ПК «Сведения об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополни-

тельным профессиональным программам» за 2015 год (позиция 22.19 Федерального плана статистических работ, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 года №671-р,

введена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2014 года №256-р).

² По данным социологического обследования участия взрослого населения в непрерывном

образовании, проведенного в августе 2015 года Национальным исследовательским институтом «Высшая школа экономики» и АНО «Левада-центр» в рамках Мониторинга экономики образования.



800 профессиональных стандартов. Программы повышения квалификации должны учитывать требования профессиональных стандартов, вбирать в себя передовые подходы к осуществлению практической деятельности. Как правило, в этом случае организация оплачивает обучение работника.

Большие перспективы связаны с расширением образования по инициативе самих взрослых граждан. Осознанный выбор слушателями образовательной программы и организации, которая ведет образовательную деятельность, способствует отбору наиболее эффективных и интенсивных технологий повышения квалификации.

Расширение практик дистанционного обучения в сети Интернет дает возможность накапливать разнообразные информационные и образовательные ресурсы. Социальные сети способствуют развитию форм взаимного обучения взрослых и прямой передаче практического опыта между пользователями сети Интернет. Непрерывное образование можно развивать в самых разных формах. Два года назад восемь ведущих российских университетов обратились в Минобрнауки России с предложением создать совет по дистанционному образованию, вложили ресурсы в развитие общей платформы такого образования. Сегодня более 100 тыс. человек уже зарегистрировались на электронном ресурсе, часть из них завершила обучение и получила соответствующие сертификаты.

Сложность реализации программ обучения взрослых связана с высоким уровнем требовательности слушателей. Понятно, что если взрослый человек тратит собственные деньги и время на обучение, то он ожидает получить на выходе реальный практический результат. Такие программы требуют привлечения для преподавания опытных практиков, специалистов-тренеров, признанных экспертов, квалифицированного вспомогательного персонала.

Технологии в современном мире меняются и обновляются как никогда быстро, но при правильном подходе подготовку специалистов можно сделать эффективной. Хороший пример – обучение пилотов. Человек приходит в академию гражданской авиации и там приобретает необходимые знания и навыки управления самолетом. Когда ему нужно получить допуск к управлению конкретным типом воздушного судна, он идет на специализированную программу подготовки и осваивает на тренажерных комплексах необходимую технику пилотирования. Аналогичные системы подготовки могут быть выстроены и в других областях профессиональной деятельности.

В рамках основной образовательной программы принципиально невозможно дать все компетенции, которые внесены в требования профессиональных стандартов. Студент должен сформировать ключевые общие и профессиональные компетенции, а дальше – в зависимости от рабочего места на предприятии, на которое он претендует, – «добрать» необходимую подготовку. Надо заметить, что современные форматы взаимодействия предприятий реального сектора экономики и образовательных организаций позволяют уже в ходе обучения подготовить человека для работы на конкретном рабочем месте. Это и базовые кафедры, и целевое обучение, и сетевые формы организации образовательных программ с использованием ресурсов предприятий.

Еще одна реальная ситуация. Сотрудника переводят в другое подразделение организации, в которой он уже проработал определенное время. Скорее всего, придется переучиться, чтобы трудиться на новом месте. То же самое происходит в момент продвижения работника по карьерной лестнице. Потребуется обучение, возможно, самообучение, хотя бы потому, что численность коллектива, которым сотрудник будет руководить, увеличится.

Обновление технологий немислимо без приобретения работниками дополнительных компетенций. Если компания устанавливает новое оборудование, то в соответствующий контракт, как правило, входит и обучение персонала работе на нем, зачастую на территории самого предприятия-производителя. Слишком высока цена ошибки, чтобы допускать неподготовленного человека к работе на оборудовании стоимостью в десятки и сотни миллионов рублей.

Современные технологии меняют требования к персоналу. Где-то за счет информатизации они снижаются, где-то, наоборот, необходим более высокий профессиональный уровень. И тогда программы повышения квалификации могут сыграть важную роль в ускорении процессов технологического обновления экономики.