

Способы организации работы системы дополнительного профессионального образования

Арте́м О́льга Я́рославо́вна

Аспирант

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина,
Екатеринбург, Россия

E-mail: Arteolya@yandex.ru

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО) направлено на удовлетворение образовательных, профессиональных потребностей личности и ее профессиональное развитие, в результате обеспечивая соответствие приобретенной квалификации трансформирующимся условиям трудовой деятельности и социальной среды [1].

В РФ образовательные организации осуществляют реализацию ДПО на основании специальных профессиональных программ: повышение квалификации и профессиональная переподготовка. Также в условиях повышения значимости дополнительного профессионального образования становится возможным и реализация дополнительных общеразвивающих программ для взрослых [2].

К освоению дополнительных профессиональных программ теперь допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, и лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование. Данное нововведение значительно расширяет границы системы ДПО и создает возможности для обучения различных субъектов, заинтересованных в получении нового знания. В связи с этим становится важным исследование наиболее эффективных способов организации работы системы дополнительного профессионального образования [1].

Руководство любого предприятия заинтересованно в том, чтобы его сотрудники стремились к самостоятельному поиску информации, связанной с профессиональной деятельностью. Особенно актуальным становится получения знания, которое в последующем можно применить на практике с целью повышения эффективности деятельности и развития конкурентоспособности всей организации. Основными характеристиками таких работников являются способности, склонности и стремление к познанию нового. Однако, как показывает практика, таких специалистов на предприятии, как правило, немного.

Следовательно, важной задачей становится поиск способов побуждения максимального количества сотрудников к поиску нового знания и нацеленности на применения его на рабочем месте.

Одним из внешних факторов побуждения к приобретению дополнительной подготовки является изменение требований к содержанию выполняемой профессиональной деятельности. Выделяется система показателей, критериев эффективности, которая включает в себя оценку работы с информационными технологиями, текущим оборудованием, использованием конкретных технических устройств.

Одновременно с этим, организация должна создавать возможности для получения нового знания своими сотрудниками без отрыва от производства. Это реализуется за счет введения новых технологий и методов работы. Например, необходимость перехода от бумажного к электронному документообороту побуждает сотрудников приобретать новые компетенции, обеспечивающие качественное использование компьютерной техники, обработки и применения различной информации на рабочем месте.

Следующим способом побуждения сотрудников к дополнительному образованию является создание на предприятии различных краткосрочных семинаров, мастер классов, проведение научно-практических конференций и форумов. Данный метод позволит побудить часть специалистов заинтересоваться достижениями научно-технического прогресса. С помощью принятия участия в такого рода мероприятиях можно выявить наиболее способных сотрудников, готовых как к внедрению новаций, так и личному участию в их создании.

В связи с этим, возникает вопрос о создании эффективной системы материального стимулирования, побуждающей получать дополнительное профессиональное образование. Необходимость ее введения определяется тем, что сотрудник вынужден осваивать новые компетенции во время рабочего дня, либо в свое свободное время. Его дополнительные усилия должны быть материально компенсированы. Поэтому на многих предприятиях действует система поощрения тех специалистов, которые за определенное время смогли приобрести компетенции для выполнения нового вида профессиональной деятельности, повысить уровень своей квалификации. Одним из методов выявления результатов освоения новых знаний работниками является организации тестирования их профессионализма.

Все это составляет систему внешних факторов побуждения работников к получению дополнительного знания, приобретению необходимых компетенций для повышения качества работы.

Однако, когда речь идет о сотрудниках, которые на основе своих способностей, склонностей и желания готовы самостоятельно осваивать новое знание, организация ДПО носит принципиально иной характер.

Для данной категории специалистов необходимо создавать условия, характеризующиеся увеличением их свободы в осуществлении трудовой деятельности. Важнейшим качеством таких работников является готовность постоянно проявлять инициативу в работе. Руководству необходимо поддерживать таких специалистов, их предложения, направленные на совершенствование условий труда и повышения конкурентоспособности организации. Основным способом стимулирования таких людей является чаще всего их моральное поощрение, формирование мнений о них, как людей творческих, инициативных. Конечно, такая их деятельность должна сопровождаться и определенным материальным стимулированием, позволяющим усилить потребность в самореализации в творческой работе. Следует отметить, что обычно процент таких людей в организации составляет 2-3%.

Таким образом, на предприятии можно выделить две группы специалистов. Первая создает новое знание, ее представители заинтересованы в дополнительном профессиональном образовании. Результат освоения нового знания становится повышение производительности труда на основе инновационных разработок. Вторая группа включает тех, кто осваивает то новое, что предложено новаторами в процессе учебы у них.

Следует отметить, что система ДПО не сможет обеспечить получение желаемых результатов, если работники организации характеризуется консерватизмом, ориентированы на сохранение существующих профессиональных требований, отвергают какие-либо новации.

Источники и литература

- 1) «Об образовании в Российской Федерации» Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ: <http://base.garant.ru/70291362/>
- 2) Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной дея-

тельности по дополнительным профессиональным программам: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 499:
<http://минобрнауки.рф/документы/3122/файл/1855/13.02.27-порядок.ДПО.pdf>