

Факторы и основные инструменты опережающего профессионального образования

Не бойся, что не знаешь, – бойся, что не учишься
(китайская пословица)

В. А. Гайсёнок,
ректор, доктор физико-математических наук,
профессор,

Е. И. Дмитриев,
декан факультета повышения
квалификации и переподготовки,
кандидат социологических наук, доцент,

В. И. Шупляк,
проректор по учебной работе,
кандидат физико-математических наук, доцент;
Республиканский институт высшей школы

В течение последних десятилетий место образования в жизни человека, как и в обществе в целом, существенно изменилось. От системы «разбега перед стартом» (социализация и затем профессионализация) оно превратилось в систему, основным лозунгом которой стало обучение и развитие на протяжении всей жизни (life long learning, LLL). Развитие системы образования явилось важнейшим фактором, формирующим человеческий капитал и обуславливающим повышение качества жизни. Соответствие новым (возможно, даже еще не осознанным до конца) потребностям человека, экономики и общества становится важнейшим фактором развития системы образования.

Такие изменения в экономике, как появление новых отраслей, постепенная реструктуризация технологической основы, глобальная цифровизация, непосредственно связаны с образованием. Рост гибкости образования с учетом экономических изменений требует массового обучения новым («мягким», гибким) компетенциям, системному мышлению.

В результате меняется вся система образования: развивается онлайн-образование (e-learning), появляются новые формы и уровни обучения, происходит децентрализация управления образованием, растет мобильность в темпах обучения, учреждения образования ориентируются на реальные потребности отраслей экономики и т. д.

Объединение университетов с научно-промышленными комплексами (кластеризация, «университет 3.0») формирует базу для научных изысканий и адресной подготовки уникальных специалистов для современных фирм и предприятий. При этом новые формы организаций обучения создают новые принципы взаимодействия учреждений образования, работодателей и обучающихся (проектные группы, матричные команды, «университет 2035»).

Наконец, происходят изменения в обществе: образование выходит за рамки определенного периода жизни (LLL). Повсеместный рост образовательного компонента становится частью ежедневной практики, современные технологии и условия предоставляют возможности эффективного самообучения. Обучающийся становится заказчиком знаний и предъявляет особые требования к получению и подаче информации, приобретению навыков, предвосхищающих будущие потребности рынка труда. Творчество, креативность, инновационность выступают одними из ведущих факторов успешности человека. В результате формируется социальная и экономическая потребность в развитии компетенций «с опережением», необходимость в которых еще только начинает осознаваться. Можно перечислить основные черты такого опережающего обучения – это цифровизация, профессионализм, бизнес-ориентация, технологизация, доступность, вариативность, модульность, внутренняя мотивация, непрерывность, нравственное воспитание и поддержка талантов.

В современных условиях быстрого развития и сменных условиях обновление и формирование новых профессиональных компетенций работников должно происходить с упреждением, до появления у субъектов экономической деятельности существенной реальной потребности в таких компетенциях. При этом основная нагрузка в профессиональном образовании, учитывая тенденции развития LLL, будет приходиться на систему дополнительного образования взрослых (ДОВ). В этих условиях ДОВ и, в частности, система повышения квалификации и профессиональной переподготовки должны основываться преимущественно на программах опережающего обучения.

Таким образом, опережающее профессиональное образование – модель системы дополнительного образования взрослых, при которой набор образовательных программ, количество и качество подготовки кадров формируются с учетом реальных и перспективных потребностей всех отраслей экономики, в первую очередь сферы образования. Ключевое значение опережения в данном контексте заключается в том, что подобная система ДОВ может обеспечить оперативную и качественную подготовку руководящих работников и специалистов, готовых к решению существующих и прогнозируемых проблем.

Миссия рассматриваемой модели состоит в том, чтобы обеспечить развитие человеческого капитала в Республике Беларусь посредством создания конкурентоспособной образовательной среды, направленной на ускоренное развитие экономики и удовлетворение потребностей общества. Основные задачи ее реализации должны, на наш взгляд, включать:

- повышение уровня образованности населения в рамках глобальной конкуренции;
- создание взаимосвязанной и непрерывной системы совершенствования знаний, навыков и компетенций;
- развитие трудовой и профессионально-квалификационной мобильности;
- достаточность необходимых элементов и видов дополнительного образования взрослых;
- закрепление и привлечение талантов и лидеров в опережающее профессиональное образование.

При этом следует учитывать, что развитие цифровых технологий, приложений и образовательных ресурсов является важным фактором современного образовательного пространства, постепенно меняющим способы получения профессионального образования и его организации. Прорывные технологии требуют перестройки структуры и сущности ДОВ. На рынке труда на смену прежним профессиям приходят новые, непосредственно связанные с цифровизацией. Следовательно, требуются переработка уже существующих и разработка новых образовательных программ ДОВ, что влечет за собой пересмотр всех элементов его научно-методического обеспечения. Соответственно, во многом меняются требования к подготовке и квалификации профессорско-преподавательского состава, работающего в данной сфере.

В этой ситуации система инновационного ДОВ должна включать традиционное дополнительное образование, повышение квалификации и переподготовку на основе образовательных программ упреждающего формирования адекватных рынку труда компетенций, обучение в рамках концепции непрерывного профессионального образования, базирующегося на модульно-накопительной системе (МНС), с широким использованием технологий электронного обучения. При этом цифровые приложения и образовательные ресурсы, адаптирующиеся под потребности и возможности конкретного индивида, призваны

изменить методы и архитектуру дополнительного профессионального образования, его цели, принципы и характеристики [1].

Таким образом, формируется новая образовательная парадигма – «профессиональное образование по требованию», когда образовательная траектория обучающегося формируется индивидуально (концепция «университет 2035») с учетом перспективной востребованности и по модульному принципу. Постоянно обновляющаяся реальность опережающего профессионального образования будет конструироваться в режиме диалога в образовательном процессе, не имеющем пространственных и временных рамок. Накопление индивидуального набора модулей должно дать в конечном итоге возможность сертификации по результатам пройденного определенного периода обучения.

Модульно-накопительная система повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов является реальным инструментом, позволяющим уже сегодня учитывать и использовать все вышеперечисленные тенденции опережающего профессионального образования. Однако в настоящее время МНС институционально не реализована в Республике Беларусь. В качестве одного из элементов МНС можно рассматривать включение образовательной программы стажировки в образовательную программу повышения квалификации [3].

В Республиканском институте высшей школы (РИВШ) элементы МНС начали применяться еще в 2013 г. Была разработана и реализована (совместно с Центром международных связей Министерства образования Республики Беларусь) учебная программа повышения квалификации «Маркетинговая стратегия образовательного учреждения в условиях глобальных перемен», которая включала стажировку объемом 32 часа в учреждениях образования Польши и ФРГ. В 2018 г. было проведено повышение квалификации с включенной стажировкой (в образовательных организациях Братиславы, Вены, Чески-Крумлова, Зальцбурга, Праги) по учебной программе повышения квалификации «Современное психологическое образование в контексте Болонского процесса».

С учетом уже накопленного в РИВШ опыта применения МНС в 2019 г. была реализована новая учебная программа повышения квалификации «Психология семьи. Опыт стран Балтии и Скандинавии» (стажировка в Финской ассоциации психического здоровья, Государственном Стокгольмском университете, Таллинском университете и др.). В настоящее время готовится к реализации еще ряд подобных учебных программ повышения квалификации.

Развивая эту инновационную для ДОВ деятельность, следует исходить из того факта, что традиционная система ДОВ в силу своей инерционности не может в полной мере обеспечить опережающее развитие профессиональных компетенций работников. При этом для обучения они, как правило, должны

быть оторваны от основной работы с внесением соответствующих изменений в рабочий график организаций и учреждений. В результате это делает процесс традиционного дополнительного образования экономически затратным, формальным и очень часто малоэффективным.

ДОВ с использованием МНС в контексте опережающего профессионального образования, на наш взгляд, позволит:

- стимулировать развитие самостоятельной творческой активности руководящих работников и специалистов различных отраслей экономики с позиции непрерывного обучения на протяжении всей профессиональной деятельности;
- сократить объем и разнообразить тематику формальных программ повышения квалификации, оптимизировать и дополнить их непрерывным повышением квалификации в форме синтеза контролируемого образования и самообразования;
- более оперативно реагировать на современные запросы экономики и общества, отвечать задачам прогнозирования при формировании необходимых профессиональных качеств и компетенций специалистов, востребованных в ближайшей и более отдаленной перспективе.

Можно утверждать, что МНС опережающего профессионального образования – одна из наиболее перспективных инновационных форм реализации дополнительного профессионального образования взрослых, которая предполагает приобретение знаний посредством участия в различных видах профессиональной, учебной, методической, научно-исследовательской деятельности (тематические семинары, тренинги, профессиональные конкурсы, инновационные, научные и методические проекты, научно-практические конференции, стажировки и т. п.) [2].

Нормативное введение МНС в республике позволит стимулировать развитие самостоятельной творческой активности руководящих работников и специалистов с позиции непрерывного обучения на протяжении всей профессиональной деятельности, расширить возможности системы ДОВ в организации самообразования. Схематично эта модель представляет собой систему суммирования зачетных единиц для обучающегося по результатам накопления объема знаний, умений, навыков с учетом «веса» каждого модуля. При этом предполагается, что специалист будет учиться непрерывно, в большинстве случаев не покидая своего рабочего места, т. е. ставка должна делаться на самообразование. В итоге это позволит существенно снизить затраты на ДОВ.

МНС должна обеспечивать получение документа об образовании путем суммирования результатов обучения в различных учреждениях и формах дополнительного образования. Обязательным элементом такой системы должен быть индивидуальный план (программа) слушателя, который составляется им самостоятельно (либо с участием специалистов учрежде-

ний ДОВ) из образовательных модулей, тем, разделов, семинаров, мастер-классов, конференций и других учебных мероприятий, проходящих на базе учреждения образования, с указанием краткого содержания, сроков освоения мероприятий и формы итоговой аттестации.

Особо следует подчеркнуть, что МНС не противоречит традиционной системе дополнительного профессионального образования взрослых и содействует ее дальнейшему развитию и совершенствованию. Такая система должна быть добровольной и альтернативной для работников. По своей сути она является системой поэтапного и/или модульного индивидуального обучения слушателя с целью углубления уже имеющихся у него профессиональных знаний, повышения качества его профессиональной деятельности, которая позволяет реализовывать индивидуальные интересы и профессиональные потребности каждого специалиста.

В этой связи как никогда актуальной становится реализация модульных образовательных программ, основанных на компетенциях. Важно подчеркнуть, что разработка и реализация таких программ на высоком качественном уровне предполагает наличие постоянной обратной связи с работодателями, которая позволит обозначить их требования к умениям и знаниям работников.

Таким образом, модульно-накопительная образовательная программа повышения квалификации, основанная на компетенциях, находится в русле концепции LLL, поскольку имеет целью последовательное формирование высококвалифицированных специалистов, способных адаптироваться к изменяющейся ситуации в сфере производства и оказания услуг, с одной стороны, и продолжать профессиональный рост и образование – с другой. Данный подход к обучению позволяет создать ощущение успешности у каждого обучающегося, поскольку это обучение формируется нелинейной (многовариантной) организацией образовательного процесса, в рамках которого обучающийся может и должен сам управлять своим обучением, принимая ответственность за собственное обучение и профессиональный рост.

С позиции организации обучения МНС призвана способствовать повышению и совершенствованию теоретических знаний и практических умений слушателя в пределах конкретной образовательной программы путем реализации индивидуальной образовательной траектории. Такая траектория в этом случае может быть сформирована наиболее эффективным для субъектов образовательного процесса образом.

Использование электронных образовательных ресурсов, разработанных на основе модульного подхода, дистанционных образовательных технологий и ИКТ в целом значительно облегчит слушателям построение индивидуальных образовательных траекторий, выполнение ими самостоятельной работы в рамках нелинейного образовательного процесса.

Таким образом, внедрение МНС позволит сократить объем и разнообразить тематику формальных программ повышения квалификации и дисциплин специальностей переподготовки, дополнить ими непрерывное профессиональное образование в форме контролируемого образования и самообразования. Этот комбинированный метод ДОВ оптимальным образом будет способствовать повышению профессионального уровня специалистов, а следовательно, качества и эффективности их профессиональной деятельности. Можно предположить, что именно МНС позволит более оперативно реагировать на современные запросы образования, экономики и общества, отвечать задачам прогнозирования при формировании необходимых профессиональных качеств специалистов, востребованных в ближайшей и более отдаленной перспективе.

Накопленный в РИВШ многолетний опыт показывает, что система ДОВ является уникальной, отличной от других образовательных систем, поскольку в ее рамках обычно осуществляется работа с уже имеющими профессиональную квалификацию специалистами. Эта система предполагает преобразование профессиональных качеств, их совершенствование, развитие компетентности, изменение и обновление содержательных характеристик, связанных с понятием квалификации. В связи с этим деятельность учреждений ДОВ должна носить опережающий и инновационный характер, быть многовекторной. Это означает, что обновление и развитие профессиональных качеств персонала в условиях современной экономики должно происходить до появления потребности в таких качествах у субъектов экономической деятельности.

Опережающее профессиональное образование, являясь механизмом создания «новой экономики», не может осуществляться в отрыве от производства и науки. В связи с этим необходимость реализации опережающей профессиональной подготовки по направлениям, продиктованным перспективами развития экономики белорусского государства, предполагает создание условий ее осуществления, которые будут обеспечиваться не только учреждениями образования, но и отраслевыми производственными и научными структурами.

Кроме того, внедрение системы формирования и идентификации индивидуальных образовательных траекторий обучающегося требует создания соответствующего нормативного правового и научно-методи-

ческого обеспечения. Следует отметить, что в теории и практике решения задач модернизации ДОВ пока не находят достойного приложения идеи опережающего профессионального образования и МНС, ориентированные на перспективное кадровое обеспечение. Вместе с тем введению их в широкую практику может способствовать используемое сегодня в ДОВ сочетание различных форм и методов обучения. Организация обучения как сочетание традиционных технологий с учебно-игровой, моделирующей и проектной деятельностью, активным обменом мнениями, творческой дискуссией и другими инновационными методиками ведет к обучению с гарантированно высокой результативностью.

В этой связи в современных условиях трансформации и цифровизации экономики одной из наиболее актуальных задач в развитии ДОВ является подготовка научной базы, которая позволила бы обосновать и разработать стратегию реализации МНС повышения квалификации в контексте опережающего ДОВ. При этом требуется осуществить внедрение соответствующей системы формирования и идентификации индивидуальных образовательных траекторий обучающегося, позволяющей эффективно и с учетом перспективного развития общества и экономики получать необходимые профессиональные компетенции. Следующим шагом, очевидно, должно быть проектирование и реализация такой системы на основе соответствующего нормативного и научно-методического обеспечения.

Список использованных источников

1. Гайсёнок, В. А. Электронное обучение как императив формирования новой образовательной среды: вызовы и концептуальные решения / В. А. Гайсёнок, С. И. Максимов, И. В. Брезгунова // Высшая школа. – 2017. – № 1. – С. 20–22.
2. Дмитриев, Е. И. Проблемы и перспективы развития накопительной системы повышения квалификации руководящих работников и специалистов / Е. И. Дмитриев, В. И. Шупляк // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых: материалы III Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 21 окт. 2016 г.: в 2 ч. – Минск: РИВШ, 2016. – Ч. 1. – С. 75–78.
3. Положение о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 15.07.2011 № 954, п. 46.

Аннотация

В статье раскрывается сущность опережающего профессионального образования как перспективного направления развития дополнительного образования взрослых. Обосновывается необходимость подготовки научной базы и реализации модульно-накопительной системы повышения квалификации в контексте опережающего профессионального образования в условиях трансформации и цифровизации экономики.

Abstract

The article reveals the essence of advanced vocational education as a promising direction for the development of additional adult education. The necessity of preparing a scientific base and implementing a modular-accumulative system of advanced training in the context of future oriented advanced adult learning in the conditions of transformation and digitalization of the economy is substantiated.