

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, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954, п. 46.

Солдатова О. Н.

Белорусская государственная академия авиации, Минск, Беларусь

Швайко В. Г.

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

Soldatova O. N.

Belarusian State Academy of Aviation, Minsk, Belarus

Shvaiko V. G.

National Institute of Higher Education, Minsk, Belarus

УДК 378.046.4

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ В КОНТЕКСТЕ СЛОЖИВШЕЙСЯ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF ADDITIONAL EDUCATION OF ADULTS IN THE CONTEXT OF THE EXISTING DOMESTIC PRACTICE

В статье рассмотрены основные тенденции развития дополнительного образования взрослых в Республике Беларусь, представлены перспективные направления его модернизации с учетом потребностей рынка труда и развития современных инноваций и технологий.

Ключевые слова: переподготовка; проектирование образовательных программ; кадровый кластер; модель непрерывного образования.

The main trends in the development of additional education for adults in the Republic of Belarus are considered, promising directions of its modernization are presented, taking into account the needs of the labor market and the development of modern innovations and technologies.

Key words: retraining; design of educational programs; personnel cluster; model of continuing education.

Система дополнительного образования взрослых, претерпев эволюционные изменения, в настоящее время включает формальное, неформальное и информальное образование, которые только в совокупности обеспечивают непрерывность профессионального образования, выступают эффективным

средством развития социального капитала личности, повышения уровня ее социально-экономической мобильности. Роль дополнительного образования взрослых существенно возрастает с учетом динамики трансформационных процессов в реальном секторе экономики, социальной сферы, так как основное образование в силу своей пролонгированности не способно оперативно обеспечивать текущие потребности динамично развивающейся экономики и общества в целом, с одной стороны, и социальную мобильность, поддержание конкурентоспособности специалистов на рынке труда, с другой стороны.

Чтобы отвечать данному назначению, дополнительное образование, опираясь на принципы общедоступности, индивидуализации, дифференциации, ориентации на потребителя (заказчика), системности, должно являться открытой, интегрируемой, гибкой, мобильной и постоянно развивающейся системой опережающей подготовки профессиональных кадров требуемого уровня квалификации для отраслей экономики, кадровой поддержки инновационных процессов.

Решая вызовы времени, система дополнительного образования должна вести поиск путей включения его в глобализирующееся общество с учетом современных трендов, в числе которых: стандартизация, интернационализация, создание открытых профессиональных сообществ, возрастающая мобильность обучающихся и трудовых ресурсов. Но при этом принципиальное значение имеет сохранение уникальности, обеспечивающей конкурентоспособность конкретных образовательных программ на достаточно жестком рынке образовательных услуг.

Это создает предпосылки для реструктуризации образовательных систем, более активного внедрения сетевых моделей переподготовки и повышения квалификации в рамках профессиональных сообществ, выработки организационно-правовых механизмов взаимодействия всех субъектов данного рынка. В каждой сфере деятельности сформированы кадровые кластеры, представляющие самостоятельные профессиональные сообщества, функционирование которых поддерживается системой непрерывного образования. Структура национальной системы образования свидетельствует о сложившейся в целом системе непрерывного образования во всех сферах. При этом образовательные программы, реализуемые на уровнях основного образования, в рамках интеграционных процессов соотнесены по уровням с Международной стандартной классификацией образования [1]. Организационные формы (модели) дополнительного образования в каждой стране характеризуются спецификой, определяемой в большей степени заказчиками кадров, непосредственными нанимателями (исходя из особенностей профессиональной деятельности и экономической целесообразности), хотя в той или иной мере регулируются государством. Поэтому сертификация дополнительного образования взрослых обладает правомочностью, как правило, на национальном уровне.

В контексте приоритетности с точки зрения трудового законодательства Республики Беларусь образовательных программ переподготовки и повышения квалификации отметим, что их развитию способствует государственная политика в сфере образования, а также предусмотренные и обеспечиваемые социальные гарантии работникам, направляемым работодателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку (сохранение средней заработной платы по месту работы на период обучения, оплата проезда к месту учебы, проживание, выплата командировочных, суточных, стипендий и др.). В настоящее время 85 учреждений образования осуществляют переподготовку руководящих кадров и специалистов по 352 специальностям. При этом следует отметить появление на образовательном рынке в сфере дополнительного образования бизнес-сегмента, который уже сегодня выступает достаточно серьезной альтернативой в предоставлении наиболее востребованных образовательных программ, направленных на формирование конкретных профессиональных компетенций. Данный сегмент рынка более гибок и динамичен за счет использования на системной основе эффективных маркетинговых технологий и постоянного ребрендинга, что позволяет управлять ростом лояльности потребителей образовательных услуг и расширять целевую аудиторию.

Недооценивать данную тенденцию государственным учреждениям образования нельзя. Необходимо сегодня говорить об острой необходимости трансформации подходов к организации формального дополнительного образования, нормативного урегулирования его форм и технологий. На наш взгляд, речь целесообразно вести о создании максимально динамичной системы проектирования образовательных программ переподготовки (на основе действенных механизмов разработки и оперативного обновления профессиональных стандартов и ребрендинга специальностей) [2], введения интегрированных моделей повышения квалификации (возможность прохождения повышения квалификации путем одномоментного освоения образовательной программы требуемого объема (не менее 36 часов), либо «по накопительному принципу», осваивая в течение нормативно установленного периода в зависимости от должности и вида деятельности определенные образовательные модули (обучающие курсы, семинары, тренинги и др.), учет которых может осуществлять кадровая служба организации). Своевременно рассмотреть вопрос о легитимизации складывающейся (а в ряде случаев достаточно эффективно функционирующей) системы корпоративного обучения.

Необходимо на практике обеспечить необходимые условия для преодоления дискретного характера образования, технологически преобразовав его в системный и непрерывный на основе сочетания периодов самообразования человека с периодами обучения в учреждениях образования, интеграции профессиональной деятельности и постоянной профессиональной

подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации [3]. Образовательная логистика должна стать стратегией развития дополнительного образования, основанного на доступности образовательных ресурсов, свободе выбора параметров обучения (продолжительности, места, форм и методов обучения, преподавателей, стоимости и т. д.). Для этого необходимы структурные и институциональные изменения системы дополнительного образования. В противном случае задача обеспечения непрерывности образования остается, по сути, до конца не решенной.

В качестве резервных возможностей в данной области целесообразно рассматривать: активизацию сферы неформального и информального образования через легитимизацию самообразования в законодательстве Республики Беларусь; создание необходимых правовых и организационно-методических условий для проектирования и реализации моделей непрерывного образования, базирующихся на личностно-развивающих технологиях преемственности при множественной вариативности образования в течение жизни в рамках внутриотраслевой уровневой преемственности и в условиях межотраслевой ротации кадров; формирование и сопровождение на диагностической основе индивидуальных образовательных траекторий кадров, нормативного регулирования организационных форм их обучения, исходя из возможности интегрирования образовательных запросов и согласования образовательных программ в части содержания, сроков и темпов их освоения (что диктуется, в первую очередь, экономикой образования), а также инструментальной среды оценки результативности обучения, то есть методик и индикаторов уровней сформированности конкретных компетенций; внедрение сетевых моделей подготовки кадров в условиях единого образовательного пространства. Это предполагает создание профильных кластеров на основе интеграции ресурсного обеспечения, выработки механизмов и условий взаимодействия между учреждениями образования, создания новых образовательных технологий (в первую очередь, информационно-коммуникационных); институализация независимой сертификации компетенций, в том числе по заявительному принципу, через создание центров сертификации. Данная мера возможна после принятия национальной рамки квалификаций и профессиональных стандартов.

Сетевая организация образовательного процесса наряду с техническим переоснащением учреждений образования, входящих в единый профильный образовательный кластер, предполагает интегрируемость программно-технического обеспечения учебно-методических комплексов по образовательным модулям, переход на проектно-модульные технологии обучения, внедрение форм и методов квазипрофессиональной деятельности, широкий спектр диагностических материалов, обеспечивающих оценку (в том числе самооценку) промежуточных и итоговых результатов обучения. Оперативное реагирование на вызовы времени консолидированного профессионального образовательного сообщества позволит диверсифицировать дополни-

тельное образование взрослых в Республике Беларусь с целью обеспечения конкурентоспособности национальных трудовых ресурсов.

Список использованных источников

1. *Солдатова, О. Н.* О некоторых вопросах совершенствования взаимодействия с заказчиками кадров при проектировании образовательных программ и оценке качества их освоения / О. Н. Солдатова // Материалы XIV Междунар. науч.-практ. конф. «Высшая школа: проблемы и перспективы». – Минск, 2019. – С. 48–51.

2. *Солдатова, О.* Модернизация системы проектирования профессиональной подготовки специалистов в контексте современных тенденций управления человеческими ресурсами / О. Солдатова, В. Швайко // *Авиационный вестник*. – 2020. – № 2. – С. 58–72.

Zinchenko M. Yu.

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
Минск, Беларусь

Zinchenko M.

Academy of Public Administration under the President of the Republic
of Belarus, Minsk, Belarus

УДК 37.013.8

АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ПРОБЛЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ В КОНЦЕПЦИИ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ДО 2025 ГОДА

ANALYSIS THE MAIN THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE PROBLEM OF EDUCATION OF ADULTS IN THE CONCEPT OF DEVELOPMENT OF LIFELONG EDUCATION OF ADULTS IN THE RUSSIAN FEDERATION UNTIL 2025

В статье рассмотрены цели, задачи, принципы, функции и направления реализации непрерывного образования взрослых (на примере Концепции развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года).

Ключевые слова: концепция непрерывного образования взрослых; «формальное образование»; «неформальное образование»; «информальное образование»; профессиональная, социальная и личностная функция непрерывного образования взрослых.

The objectives of the problem, the principles of the function and directions of the implementation of lifelong education of adults are considered (on the example of the Concept of the development of lifelong education of adults in the Russian Federation for the period up to 2025).

Keywords: the concept of lifelong education for adults; “formal education”; “non-formal education”; “informal education”; professional, social and personal function of lifelong education for adults.