

УДК 658.336:377.44

¹*Л. А. Ботвенко, ²П. П. Холодов, ³С. В. Юнгблюдт*

¹Кемеровского регионального института повышения квалификации им. В.П. Романова, г. Кемерово, email: kemripk@mail.ru

²Кемеровского регионального института повышения квалификации им. В.П. Романова, г. Кемерово, email: hpp@yandex.ru

³Петербургского энергетического института повышения квалификации, г. Санкт-Петербург, e-mail: rector@peipk.spb.ru

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРЕБОВАНИЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ ВОЗРАСТАЮЩЕЙ КОНКУРЕНЦИИ СРЕДИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Ключевые слова: дополнительное образование, профессиональная переподготовка, программы обучения, компетентность, технологии обучения.

Современное состояние организации производственной деятельности все большего числа отраслей хозяйства как в целом по стране, так и применительно каждому конкретному ее региону, убедительно свидетельствует о том, что одним из определяющих факторов их успешного функционирования и развития в текущих постоянно меняющихся условиях является наличие высококвалифицированного человеческого потенциала. А одно из основных условий формирования данного высококвалифицированного человеческого потенциала – это сохранение, приумножение и дальнейшее развитие самых перспективных форм и методов его обучения, закрепления и совершенствование всех форм профессиональной компетенции, умений и навыков. Именно данное обстоятельство и предопределило основные цели и актуальность темы исследования. Основным результатом проведенного исследования заключается в уточнении значимости человеческого потенциала – как одного из основных ресурсов экономики и главной движущей силы научно-технического развития общества через призму его профессиональных компетенций, а также в обосновании необходимости систематического дополнительного образования каждого индивида применительно к современным условиям осуществления производственной деятельности.

¹*L. A. Botvenko, ²P. P. Kholodov, ³S. V. Yungblyudt*

¹Kemerovo Regional Institute of Continuing Education named after V.P. Romanova, Kemerovo, email: kemripk@mail.ru

²Kemerovo Regional Institute of Continuing Education named after V.P. Romanova, Kemerovo, email: hpp@yandex.ru

³St. Petersburg Power Engineering Institute for Advanced Studies, St. Petersburg, email: rector@peipk.spb.ru

TRANSFORMING VOCATIONAL EDUCATION REQUIREMENTS UNDER THE INFLUENCE OF INCREASING COMPETITION AMONG SPECIALISTS IN THE LABOR MARKET

Keywords: additional education, professional retraining, training programs, competence, training technologies.

The current state of the organization of production activities in an increasing number of sectors of the economy, both in the country as a whole and in relation to each specific region, convincingly indicates that one of the determining factors of their successful functioning and development in the current constantly changing conditions is the presence of highly developed human potential. And one of the main conditions for the formation of this highly developed human potential is the preservation, augmentation and further development of the most promising forms and methods of its training, consolidation and improvement of all forms of professional competence, abilities and skills. It was this circumstance that predetermined the main goals and relevance of the research topic. The main result of the study is to clarify the significance of human potential – as one of the main resources of the economy and the main driving force of the scientific and technological development of society through the prism of its professional competencies, as well as to substantiate the need for systematic additional education of each individual in relation to modern conditions carrying out production activities.

В настоящее время уже нет необходимости в доказывании того, что без дополнительного профессионального образования (ДПО) едва ли возможно реальное внедрение в производство новых технологий и освоение прорывных научно – технических достижений, а это само по себе подтверждает тот факт, что концепция непрерывного образования, или как ее еще называют в отдельных источниках «образование длиною в жизнь», является абсолютно верной. Полученное же основное (базовое) профессиональное образование можно рассматривать как некий «фундамент», необходимый для изначального старта карьеры молодого специалиста. При этом не является секретом тот факт, что моральное старение полученных ранее знаний идет с такой поразительной быстротой, и что без регулярного приведения их в соответствии с требованиями жизни, а также новыми достижениями науки и техники, нормальная деятельность руководителей и специалистов любых предприятий, а особенно технически (технологически) сложных, просто невозможна. При современных темпах развития науки и техники любой специалист должен учиться практически все время пока он работает.

При этом сразу отметим, что в дополнительном профессиональном образовании как таковые отсутствуют какие-то временные рамки (ограничения) по возрасту, социальному статусу и пр. Современные мировые практики показывают, что даже люди, уже по возврату или ушедшие на пенсию или имеющие право на нее, достаточно много учатся, и только этот постоянно пополняемый багаж знаний позволяет им жить более полной и насыщенной жизнью, быть более востребованными в обществе. Причем и последние медицинские наблюдения говорят о том, что учиться в пожилом возрасте очень полезно. Во-первых, по социальным причинам – можно освоить новую профессию и поднять свой уровень дохода (в России эта опция особенно актуальна), получить свежие впечатления, поднять самооценку, найти новых знакомых и не чувствовать себя выключенным из социума. А, во-вторых, по психофизиологическим:

регулярная умственная нагрузка замедляет неизбежный возрастной спад мыслительных способностей, и поэтому жизнь будет оставаться более насыщенной, активной и полноценной.

Необходимо заметить, что актуальность данной общемировой тенденции стала осознаваться и более адекватно восприниматься в нашей стране, что нашло свое отражение и в некотором росте числа обучающихся по различным программам профессионального мастерства. Так, согласно данным федерального статистического наблюдения, за 2020г. около 3,5 работников различного уровня предприятий и организаций РФ повысили свой уровень квалификации (навыки и умения), участвуя в различного рода мероприятиях ДПО.

Как мы видим из данных, приведенных выше, общий уровень лиц, прочувшихся по каким-либо программам дополнительного профобучения в 2020г. составил порядка 12% от общего числа занятых в экономике РФ. При этом данный показатель весьма волатентен в зависимости от отрасли – от 3 до 14%. И очень низкий показатель лиц, освоивших программы ДПО в форме стажировок – в пределах 1% от общей численности обучившихся.

Для примера – в наиболее развитых экономиках мира, а особенно в странах Восточной Азии (Япония, Южная Корея), данные показатели стабильно превышают 20 и более %. Таким образом наша страна имеет существенный задел для роста и развития в части охвата программами ДПО всех категорий рабочих и служащих различных отраслей экономики РФ.

Кратко рассмотрим общую структуру программ дополнительного профессионального образования, реализуемых организациями отрасли ДПО.

Таким образом, за 2016-2019 гг. объем рынка дополнительного профессионального образования в России вырос почти на 26,3%. Увеличение доли людей старшего и среднего возраста, продолжающих трудовую деятельность, государственная поддержка непрерывного образования граждан способствовали росту числа программ и слушателей дополнительного профессионального образования.

Таблица 1

Численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование (по направлению организации или осуществляемое самой организацией), по программам и формам дополнительного профессионального образования в 2020 году

	Списочная численность работников / процент прошедших обучения из них	Получили дополнительное профессиональное образование в отчетном году – всего	в том числе по программам			
			профессиональной переподготовки		повышения квалификации	
			всего	в форме стажировки	всего	в форме стажировки
Всего по видам деятельности – человек – в %	28434926 12,0	3427187 100	451014 13,2	24319 0,7	3042536 88,8	30798 0,9
в том числе						
Добыча полезных ископаемых – человек – в %	961616 14,2	136265 100	23810 17,5	1835 1,3	114610 84,1	934 0,7
Обрабатывающая промышленность – человек – в %	5125529 7,0	361336 100	57097 15,8	4536 1,3	309129 85,6	4500 1,2
Сельское и лесное хозяйство – человек – в %	923464 3,1	28218 100	7781 27,6	311 1,1	20756 73,6	345 1,2

Таблица 2

Численность программ дополнительного профессионального образования, РФ, 2016-2020 гг.

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020	Прогноз на 2025г.
Численность программ (тыс.)	178,7	192,6	244,7	285,7	288,1	359,2
% к предыдущему году	-	7,8	27,1	16,7	0,8	-

При этом в 2020 г объем рынка дополнительного профессионального образования в России сократился примерно на 13% по сравнению с предыдущим годом. В основном это можно объяснить тем, что карантин по новой коронавирусной инфекции SARS-CoV-2 (2019-nCoV) и общего ухудшения экономической ситуации часть крупных предприятий – стабильных потребителей услуг дополнительной профподготовки временно приостановили и/или отложили обучения своего персонала в 2020г. А в сфере медицины из-за дополнительной пико-

вой нагрузки, связанной с эпидемией, плановое повышение и подтверждение квалификации вообще было перенесено на более поздние сроки. Более сильного падения рынка позволил избежать оперативный переход образовательных учреждений к дистанционным формам обучения.

По самым оптимистичным прогнозам, в целом за 2021г. под воздействием продолжающейся эпидемии коронавируса, объем рынка дополнительного профессионального образования в России уменьшится еще на +/- 2-3%.

При этом, в случае благоприятного прохождения периода данной пандемийной турбулентности в 2022-2025 гг. рынок дополнительного профессионального образования должен начать расти примерно на 1,2-3,1% ежегодно.

Но при этом можно с достаточно большой долей убедительности заключить, что значительная часть этого роста рынка будет связана с массированным переходом подавляющей части программ дополнительного профессионального образования в формат дистанционных образовательных технологий и увеличением доли краткосрочных форм обучения и профпереподготовки.

Таким образом, повышение квалификации и профессиональная переподготовка – это фактически образование, полученное уже после того, как лицо освоило программу базовой подготовки и уже имеет некий диплом, а подчас и не один. Таким образом, основополагающая задача данного непрерывного образования заключается в возможности обеспечить постоянное увеличение багажа профессиональных квалификаций и компетенций, посредством реализации образовательных программ, охватывающих все ступени профессионального роста обучаемых как специалистов в своей отрасли (направлении). Естественно, данные программы ориентированы на требования федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов, а также требования к минимуму содержания и уровням подготовки специалистов.

Основная цель дополнительного профессионального образования – актуализировать знания и умения, необходимые для соответствия полученной раньше квалификации, изменившимся условиям трудовой деятельности или социальной среды, либо существенно повысить данную квалификацию вплоть до освоения смежных направлений. То есть этот процесс следует рассматривать как некий «кирпичик» в формировании и росте человека и как специалиста и как комплексной личности, обладающей достаточным объемом актуальных знаний и именем их применять на практике.

Сегодня знания и технологии устаревают за 3-4 года, поэтому становятся неактуальными уже к тому моменту, когда

поступившие на первый курс студенты получают свои дипломы бакалавров или специалистов среднего звена. При таком темпе прогресса дополнительное профессиональное образование – это необходимость, без которой в принципе невозможно соответствовать постоянно меняющимся и усложняющимся требованиям рынка.

Следует отметить, что за последние годы развитие науки и техники достаточно основательно коснулось и ситуации в угольной промышленности. Комплексная механизация и автоматизация отрасли превратила угольные предприятия в сложный технический организм управления, которым требует от руководителей и специалистов немалых усилий и высокого уровня профессиональных знаний. Руководители и специалисты, работающие сегодня на горнодобывающих предприятиях, это прежде всего личности, которые должны максимально быстро адаптироваться в условиях современной шахты, научиться сочетать в себе глубокие теоретические знания с умением быстро и смело принимать решения в условиях опасного производства, владеть новейшими управленческими навыками и практиками. Бесспорно, не менее важно и создание безопасных и безаварийных условий труда.

В нашей стране дополнительное профессиональное образование можно получить по двум основным (базовым) программам – повышение квалификации или профессиональной переподготовки. Эти программы хоть и имеют много общего, но и при этом, существенно различаются как степени наполнения их учебным материалом, так и по итогам аттестационных результатов от их освоения.

Цель программ повышения квалификации – усовершенствовать имеющиеся знания, навыки и умения или получить новые компетенции, которые нужны для профессиональной деятельности в пределах имеющейся квалификации. Например, горный мастер желает руководить взрывными работами, ему необходимо пройти повышение квалификации по данному направлению и получит книжку, в которой записано руководство взрывными работами. По закону об образовании установлен только допустимый минимум – это

16 академических часов. Но, чаще всего повышают квалификацию по программам объемом 72–144 часа, успешно окончившие курсы слушатели получают удостоверение (свидетельство) о повышении квалификации.

Профессиональная переподготовка же дает слушателям более глубокие компетенции, нужные для того, чтобы заниматься новым видом профессиональной деятельности или получить другую квалификацию, получить дополнительные знания и навыки, необходимые для выполнения функций нового направления **профессиональной** деятельности.

Программы профессиональной переподготовки определены законом об образовании от 250 часов. Далее учебное заведение само определяет количество часов в программе в зависимости от уровня сложности реализуемых материалов. Это может быть 250–500 академических часов, но есть программы объемом около 1 000 часов – на три семестра, это примерно полтора года. По окончании курса данной профессиональной переподготовки и обязательно после итоговой аттестации слушатели получают дипломы установленного образца.

Таким образом, разница между повышением квалификации и профессиональной переподготовкой состоит не только в сроках обучения:

- повышение квалификации проходят для того, чтобы усовершенствовать уже имеющиеся профессиональные навыки в конкретном направлении, узнать о нововведениях, изменениях в законодательстве, которые касаются уже имеющейся специальности;

- профессиональную переподготовку проходят для того, чтобы получить совершенно новую специальность – обычно смежную с уже имеющейся специальностью, но и это необязательно. Например, специалист по открытой разработке, может окончить курс подземной разработке, маркшейдер обучается по программе геология. То есть, после профессиональной переподготовки получают новую профессию, а после повышения квалификации – совершенствуют навыки и знания в рамках уже имеющейся специальности.

По большому счету профессиональная переподготовка – это облегченный

вариант второго высшего или среднего профобразования. Вместо того, чтобы идти еще раз учиться в вуз или колледж, после четырех лет бакалавриата поступать в двухгодичную магистратуру, можно пройти углубленный курс переподготовки – это намного быстрее и дешевле, а подчас и вернее, ибо во многих серьезных образовательных учреждениях «с историей и традициями» преподают приглашенные специалисты-практики, имеющие неоценимый багаж знаний так сказать «от земли».

Курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки могут проходить две категории слушателей:

- те, у кого уже есть среднее или высшее профессиональное образование;

- те, кто еще учится в колледжах или вузах и не получил диплом.

Студенты колледжей и вузов могут параллельно учиться по программам ДПО, но удостоверения о повышении квалификации или дипломы о профессиональной переподготовке им выдаются только после того, как будет окончен курс основного образования и на руках у выпускника будет диплом вуза или колледжа.

Иностранные граждане и лица без гражданства тоже могут получить дополнительное профобразование, если их базовые документы об образовании или квалификации признаются в Российской Федерации. Для поступления на курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки вступительные экзамены сдавать не надо, достаточно предъявить диплом о базовом образовании или справку о том, что слушатель учится в вузе или колледже. К занятиям можно приступать сразу же после оплаты обучения, при условии формирования группы.

Таким образом дополнительное образование особо актуально для лиц, которые ощутили недостаток имеющихся знаний и навыков, повысить уровень своей профессиональной компетенции и выйти на новый виток в собственной карьере. Ну и не стоит забывать и законодательные требования о необходимости периодического повышения квалификации отдельными категориями работников, в том числе трудящихся на особо опасных производствах.

Таблица 3

Примерный учебный план (концепция программы)

№№ п/п	Наименование тем	Всего часов	Форма кон- троля
	Профессиональное тестирование (входное)	2	
1.	Современное состояние угольной промышленности, её значение в энергобезопасности России. Новые тенденции в технике и технологии угольной отрасли.	4	
2.	Передовой опыт организации системы ПБ и ОТ, с учётом внедрения МФСБ (многофункциональные системы безопасности) на предприятиях Холдинга и участия в эксперименте по дистанционному контролю.	4	
3.	Управление промышленной безопасностью.	20	Решение КС
4.	Управление качеством угольной продукции на всех этапах производства.	12	
5.	Управление технологическими процессами углеобогащения.	8	
6.	Психология безопасного труда.	20	Деловая игра
7.	Экономика горных работ	8	
8.	Планирование горных работ.	8	
9.	Организация и контроль горных работ	16	
10.	Вентиляция угольных предприятий.	16	Решение КС
11.	Предупреждение динамических явлений	8	
12.	Противоаварийная устойчивость угольных предприятий	16	Решение КС
13.	Современные методы организации и ведения своевременных и качественных ремонтов ГТО и ГШО.	6	
	Итоговый контроль знаний (аттестация)	16	Итоговая работа
	Итого часов программы	160	

В качестве примера комплексного подхода к реализации направления дополнительного и/или последующего профессионального образования можно привести опыт одного из старейших ведомственных учебных институтов в системе ТЭК России – ФГАОУ ДПО «КемРИПК им.В.П. Романова» (КемРИПК), в котором реализуется достаточное количество программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по широкой номенклатуре направлений (специальностей). Причем по ряду предлагаемых образовательных программ были написаны статьи и/или пособия об итогах их реализации, нашедшие свое отражение на страницах соответствующих научных журналов, а также представленные на различные рода конференциях, симпозиумах, к примеру, на Международной московской

книжной ярмарке (г.Москва, 24-27 сентября 2021 г.). Как правило, реализация программ повышения квалификации дает незамедлительные положительные результаты, это видно по итоговому тестированию слушателей и уменьшению нарушений на данных горных предприятиях, где трудятся данные специалисты.

В настоящее время специалисты КемРИПК готовят новый и по-своему уникальный учебно-производственный проект, это комплексная образовательная программа по рабочим названий – «Школа горных мастеров».

Преследуемая цель реализации данной программы:

Получение руководителями и горными мастерами горнодобывающих предприятий дополнительных профессиональных компетенций (знаний, умений, навыков), необходимых для эффектив-

ного выполнения своих должностных обязанностей в современных условиях хозяйствования и снижения производственных рисков при управлении горными работами.

По окончании обучения признается необходимым выявить нормативную модель деловых качеств и управленческих умений, сформированных в ходе обучения у каждого горного мастера, освоившего данный курс. Это позволит не только оперативно оценить глубину полученных знаний, но и построить для каждого специалиста его дальнейшую профессиональную образовательную директорию.

Задачи программы:

Сформировать теоретические знания, практические навыки, компетенции, дающие возможность выполнять следующие виды профессиональной должностной деятельности: производственно-технологическую и организационно-управленческую.

Выявить качества, а именно: отношение к работе и стилю деятельности, организационно-технических умений и знаний, управленческих умений и навыков, отношений к людям и к себе, посредством тестирования, анкетирования и непосредственного опроса сотрудников, работающих рядом с претендентом в отборе на должность горного мастера.

В производственно-технологической деятельности – повышение

уровня профессиональной компетентности по руководству горными работами в соответствии с требованиями нормативно-технической документации и требованиями к безопасности ведения горных работ.

В области организационно-управленческой – выработать умение по принятию обоснованных решений в штатном и внештатном режимах руководства горными работами на основе оценки факторов риска.

Изучение вновь введенных нормативных документов, регулирующих деятельность предприятий в области добычи и использования угля (основные законы, инструкции, приказы, положения).

Реализация данной программы будет в течение четырех месяцев, поэтапной, по неделе в каждом из четырех месяцев. Предполагается очное обучение. Но в ряде случаев и по желанию обучающихся, возможна организация образовательного процесса в форме блоков с сочетанием очно-заочного обучения с элементами дистанционного обучения.

Данный проект направлен на то, чтобы дать среднему звену управления горных предприятий, особо опасных производств компетенции профессиональные, личностные необходимые для руководства горными работами максимально используя знания, умения навыки для работы в опасных условиях для сохранения жизни и здоровья людей.

Библиографический список

1. Анализ рынка дополнительного профессионального образования в России. Отчет BusnesStat, 2021г. [Электронный ресурс]. URL: <https://busnesstat.ru/> (дата обращения: 19.11.2021).
2. Подготовка (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное образование работников организаций в 2020 году. Статистический бюллетень Росстата. М., 2021. Том I.
3. Трубин Г.А. Тенденции в развитии дополнительного образования за рубежом // Вестник Тюменского гос. ун-та. 2011. № 8. С. 125-131.
4. Раицкая Л.К. Дистанционное образование в США // Филологические науки в МГИМО: Сб. научных трудов. М.: МГИМО, 2002. № 10 (25). С. 147-155.
5. Олейникова О.Н. Реформирование профессионального образования за рубежом. М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2003. 88 с.
6. Иванов В.Г., Ирисметова И.И., Ирисметов А.И. Роль дополнительного профессионального образования в формировании управленческих компетенций // Вестник Казан. технол. ун-та. 013. № 16. С. 149-152.

7. Холодов П.П., Ботвенко Л.А., Юнгблюдт С.В. Современные требования к компетенциям специалистов, реализующих программы повышения квалификации для работников опасных производств в системе дополнительного профессионального образования // Управленческий учет. 2021. № 4. С. 309-313.

8. Холодов П.П., Ботвенко Л.А., Лякин Е.В., Чурина Н.Л. Менеджмент в сфере охраны труда, промышленной, экологической безопасности на особо опасных производствах. Кемерово, АИ «Кузбассвуиздат», 2017. 164 с.