

УДК 377.4

**А. В. Грачёв,**факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,  
Омский государственный педагогический университет  
Научный руководитель: д-р пед. наук, доц. Н. С. Макарова

## Тенденции и факторы развития дополнительного профессионального образования

*Аннотация.* Статья посвящена анализу тенденций и факторов развития дополнительного профессионального образования. Выявлены основные характерные факторы развития дополнительного образования с учетом потребностей современного общества.

*Ключевые слова:* дополнительное профессиональное образование, обучение персонала, целевые группы, цели и формы обучения, повышение квалификации.

**В** настоящее время наблюдается заметное развитие дополнительного профессионального образования, что обусловлено рядом обстоятельств.

Во-первых, перед экономикой страны стоят вызовы, связанные с необходимостью осуществления значительного рывка социально-экономического развития. Такой рывок должен быть осуществлен на основе модернизации экономики и развития человеческого капитала.

Во-вторых, экономическое развитие в современных условиях характеризуется особым динамизмом, при котором применяемые технологии стремительно меняются и обновляются во всех сферах и областях. Быстрая смена технологий требует постоянного обновления знаний и навыков, для чего должна функционировать релевантная образовательная инфраструктура.

В-третьих, в результате быстрого проникновения научно-технических инноваций происходят структурные изменения рынка, когда одни профессии исчезают, сменяясь новыми, другие меняют свой функционал. Эти процессы находят свое отражение в образовательных и трудовых стратегиях, претерпевающих изменения. В нынешних условиях становится очевидным тот факт, что для поддержания высокого уровня готовности к решению профессиональных задач работнику необходимо дополнительное обучение.

В научной литературе в определении понятия «обучение» есть несколько подходов. По мнению И. Б. Дураковой и Л. П. Волковой, обучение представляет собой процесс профессионального роста человека, получения им новых профессиональных навыков [1, с. 65]. П. Форсиф определяет процесс обучения как систему, которая включает в себя знания, навыки, мотивацию, поведение и сознание

обучающихся. Дж. Коул рассматривает обучение как вид любой обучающей активности, в результате которой происходит усвоение знаний и навыков, необходимых для профессиональной деятельности. Как видим, исследователи отмечают, обучение — это процесс получения необходимых профессиональных компетенций.

Основными целями профессионального обучения персонала с точки зрения работодателя являются: достижение стратегических целей организации, проведение организационных изменений, внедрение инновационных преобразований, формирование штата компании и кадрового резерва, сохранение и развитие квалификации, повышение мотивации и преданности персонала. На выбор целей обучения влияют различные факторы: стратегия предприятия, кадровый состав и др. Дополнительное профессиональное обучение (ДПО) персонала может быть как внешним, так и внутренним. К внешнему ДПО относится получение сотрудниками образования за пределами рабочего места (например второе высшее образование в вузе). К внутреннему — обучение сотрудников непосредственно на рабочем месте [2, с. 76].

При выборе того или иного метода обучения следует учитывать потребности работников в прохождении обучения, их профессиональные и личностные компетенции, а также мотивацию к саморазвитию в рамках своей организации. При выборе форм и видов обучения необходимо учитывать следующие принципы: объективность, надежность, достоверность, доступность, наглядность, соответствие общей кадровой политике организации [4, с. 60]. Каждый из шести принципов обучения характеризуется определенной организацией обучения, способами оценки и контроля результатов. Кроме того, следует отметить, что мотивация

сотрудников к обучению оказывает значительное влияние на выбор способов обучения персонала. Если работник не видит положительного эффекта от повышения профессионального уровня в форме бонусов, большей заработной платы, карьерного роста, то потребность в обучении сокращается, что отрицательно влияет на качество усвоения материала. Во избежание этих проблем необходимо диагностировать потребности сотрудников и разработать систему их мотивации.

Развитие современного ДПО определяется влиянием внешних и внутренних факторов. Пандемия коронавирусной инфекции существенно повлияла на данный вид образования, во многом определив тенденции его развития. Ввиду роста проблем в бюджетно-налоговой сфере и нагрузки на систему здравоохранения финансирование образования может оказаться под угрозой, что еще больше усугубит существовавший и до COVID-19 дефицит средств, выделяемых на образование. Низкий уровень цифровизации и давние структурные недостатки вышли на первый план. Реализация программ стажировки и обучения на рабочем месте, являющихся важными элементами системы профессионального образования, была затруднена из-за срыва рабочих процессов [3].

В условиях постиндустриальной экономики, непрерывного развития техники и систематического устаревания знаний увеличивается спрос на гибкое мышление, или «softskills» (с англ. «гибкие навыки»). Помимо гибкого мышления в сфере профессионального дополнительного образования востребовано навыковое обучение, или «hardskills» (с англ. «жесткие навыки»). Речь идет о конкретных узко-профессиональных компетенциях, необходимых для решения прямых производственных задач.

Еще одним современным трендом в системе ДПО выступает геймификация. Использование игровых приемов обучения позволяет в доступной и интересной форме получить необходимые про-

фессиональные компетенции. В России начинает развиваться система индивидуальных образовательных траекторий (треков). К примеру, в таких странах, как США и Норвегия, данная система давно внедрена и активно используется с целью раскрытия максимального потенциала обучающихся. Всё больше российских компаний переходят к внедрению индивидуальных образовательных треков для обучения и повышения квалификации своих сотрудников.

В последнее время набирает обороты тренд на переход к дистанционному образованию. В системе высшего образования дистанционное обучение проходит в основном в форме трансляций записанных лекций и работы с онлайн-платформами, однако некоторым университетам пришлось приостановить свою деятельность на неопределенный срок в связи с отсутствием необходимых информационных технологий как для студентов, так и для преподавателей. Кроме того, требует разрешения вопрос о том, как организовать программы работы на семестр и на учебный год в целом, поскольку некоторые дисциплины могли бы вполне успешно преподаваться в удаленном формате, в то время как другие дисциплины требуют непосредственной работы в аудитории.

Таким образом, необходимо констатировать, что основными тенденциями развития дополнительного профессионального образования выступают дальнейшая специализация обучающихся при овладении гибким мышлением. Кроме того, популярность набирают нестандартные формы обучения, в частности геймификация. Под влиянием внешних факторов значительное распространение получило дистанционное обучение, которое довольно активно стало применяться в сфере дополнительного профессионального образования. В современный период происходит поиск новых форм и методов развития дополнительного профессионального образования.

1. Дуракова И. Б., Волкова Л. П. Управление персоналом. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 276 с.

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация. — М. : ЭКЗАМЕН, 2016. — 298 с.

3. Концептуальная записка: Образование в эпоху COVID-19 и в последующий период. — URL: [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy\\_brief\\_-\\_education\\_during\\_covid-19\\_and\\_beyond\\_russian.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_russian.pdf) (дата обращения 25.05.2021)

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