

ВОЗМОЖНОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ МОДЕЛИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



О. В. ТУЛУПОВА,
кандидат педагогических наук,
доцент, руководитель проектно-сетевого
Центра образования специалистов
учреждений НИРО
oksana-nnov@yandex.ru



А. В. ШАРИНА,
заместитель директора
по учебной работе
Арзамасского коммерческо-
технического техникума
sharina_10@mail.ru

На основе сравнительно-сопоставительного анализа форм повышения квалификации работников производственных организаций и специалистов системы профессионального образования в статье раскрываются возможности корпоративной модели повышения квалификации в развитии кадрового потенциала профессиональной образовательной организации как ключевой составляющей ее общего человеческого потенциала.

The article reveals the possibilities of corporate model in the system of the vocational training as a key component of its general human potential

Ключевые слова: *человеческий потенциал, кадровый потенциал, профессиональная образовательная организация, корпоративная модель повышения квалификации*

Key words: *human potential, personnel potential, the professional educational organisation, corporate model of the vocational training*

Важнейшей частью национального богатства многих стран современного мира является человеческий потенциал. В это понятие вкладывается умение ставить сложные, ориентированные на дальнюю перспективу цели и задачи, самостоятельность в принятии решений, наличие устойчивых интересов и целей, готовность к современным формам мобильности, способность проектного отношения к собственной жизни.

Переход России к рыночной экономике поставил вопрос о необходимости создания эффективных систем, обеспечивающих высокое качество человеческих ресурсов, особенность которых состоит в следующем:

✓ во-первых, чем больше люди включены в профессиональную деятельность, тем больше у них накапливается жизненного и профессионального опыта, тем меньше времени им требуется для качественного решения профессиональных задач, тем большую ценность они представляют для организаций;

✓ во-вторых, это самый сложный объект социального управления;

✓ в-третьих, профессионализация видов деятельности требует большой капиталоемкости для становления профессионалов;

✓ в-четвертых, высокая эффективность деятельности профессионалов в организации достигается путем рационального управления их возможностями.

Все перечисленное в полной мере относится и к человеческому потенциалу профессиональных образовательных организаций, модернизация которого призвана обеспечить «формирование национальной квалификационной структуры с учетом перспективных требований опережающего развития инновационной экономики»¹.

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.

Обновление кадрового состава рассматривается как ключевое условие «укрепления потенциала системы профессионального образования и ее инвестиционной привлекательности»² и требует, в свою очередь, «системных изменений в организации методического сопровождения деятельности педагогических и руководящих кадров, основанных на формировании у педагогов новых знаний и умений»³.

Человеческий потенциал профессиональной образовательной организации можно определить следующим образом: это совокупность основополагающих компетенций, способностей и возможностей отдельных субъектов образовательного процесса или их общностей, уровень развития и реализации которых оказывает влияние на качество профессиональной подготовки и среднего профессионального образования [1].

Учитывая, что к человеческому потенциалу можно отнести и врожденные способности человека, и способности, сформированные социальной средой и обучением, и возможности, определяемые социально-экономическими и культурными условиями, складывающимися в обществе, предметом рассмотрения настоящей статьи выступает такой компонент человеческого потенциала профессиональной образовательной организации, как возможности ее педагогических работников, определяемые социально-экономическими условиями модернизации профессионального образования. Именно этот компонент человеческого потенциала професси-

Переход России к рыночной экономике поставил вопрос о необходимости создания эффективных систем, обеспечивающих высокое качество человеческих ресурсов

² План мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в сфере образования Нижегородской области»: Утв. распоряжением Правительства Нижегородской области от 28 февраля 2013 года № 429-р.

³ Программа «Модернизация системы профессионального образования Нижегородской области» // URL: <http://fickt.mgup.ru/2012/05/11/программа-«модернизация-системы-про-4/>.

Повышение квалификации педагогических кадров

ональной образовательной организации под-
лежит воспроизводству через систему по-
вышения квалификации.

Воспроизводство человеческого потен-
циала профессиональной образовательной
организации основывается на следующих
принципах управления этой сложной под-
системой организации.

✓ Принцип *долгосрочности* означает, что
для достижения уровня развития челове-
ческого потенциала профессиональной
образовательной организации, соответст-
вующего требованиям, предъявляемым к
современному профессиональному обра-
зованию как двигателю системных изме-
нений в современной экономике и обще-
стве, необходим значительный период вре-
мени. Этот организационный ресурс на-
капливается годами и сам в значительной
степени определяет свое развитие, при
этом результаты влияния развития чело-
веческого потенциала на эффективность
функционирования организации также про-
являются в течение длительного времени
и в различных формах.

✓ Принцип *ситуативности* требует пред-
варительной диагностики сложившихся
конкретных условий в организации, при-
менения различных исходных этапов
управления развитием человеческого по-
тенциала в зависимости от сложившейся
ситуации. Результаты диагностики чело-
веческого потенциала
предопределяют подхо-
ды к его дальнейшему
развитию.

✓ Принцип *отрица-
ния* силового воздей-
ствия предполагает, что
человеческий потенциал не поддается
простому манипулированию, а способен
развиваться лишь в условиях, способст-
вующих формированию творческого начала.

✓ Принцип *комплексности* оценки пред-
полагает, что оценка воздействия чело-
веческого потенциала на деятельность соци-
ально-экономической системы должна учи-
тывать не только прямое воздействие на
эффективность организации, но и множе-
ство неявных направлений его влияния.

Основная проблема воспроизводства
человеческого потенциала профессио-
нальной образовательной организации
заключается в том, что, с одной стороны,
за счет создания специализированных
ресурсных центров решается задача тех-
нологического перевооружения образова-
тельного пространства профессиональных
образовательных организаций, но, с дру-
гой стороны, это выдвигает новые требо-
вания к профессиональной компетентно-
сти педагогических работников — препо-
давателей учебных дисциплин и масте-
ров производственного обучения, связан-
ные с недостаточным владением ими со-
временными образовательно-производ-
ственными технологиями, что, в свою оче-
редь, ведет к недостаточной конкуренто-
способности выпускников профессио-
нальных образовательных организаций и
их востребованности на рынке труда.

В этих условиях необходимо обеспе-
чить непрерывное, многоуровневое, четко
организованное методическое сопровож-
дение педагогической деятельности пре-
подавателей и мастеров производственно-
го обучения, ответственных за реализа-
цию практико-ориентированной составля-
ющей основных профессиональных обра-
зовательных программ (ОПОП), предпо-
лагающее выстраивание индивидуальной
траектории их профессионального разви-
тия. Система развития кадрового потен-
циала профессиональных образовательных
организаций как важнейшей составляю-
щей их общего человеческого потенциала
призвана носить «опережающий» харак-
тер по отношению к востребованным про-
фессиональным компетенциям, которые
педагогические работники должны форми-
ровать в процессе профессиональной
подготовки специалистов, способных ра-
ботать в условиях высокотехнологичного
производства.

Вслед за Ю. Г. Одеговым и П. В. Жу-
равлевым мы предлагаем включить в струк-
туру кадрового потенциала профессиональ-
ной образовательной организации:

Человеческий потенциал не под-
дается простому манипулирова-
нию, а способен развиваться лишь
в условиях, способствующих фор-
мированию творческого начала.

✓ профессиональные знания, умения и навыки, обуславливающие профессиональную компетентность работников, отражающие уровень профессиональной квалификации и компетентности, владение эффективными профессиональными умениями и навыками, современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что в совокупности и обеспечивает продуктивность профессиональной деятельности (квалификационный потенциал);

✓ познавательные способности (образовательный потенциал или способность к непрерывному профессиональному развитию) [6].

Идеи партнерства, содействия и взаимодействия в обучении набирают силу в существующих сегодня формах повышения квалификации и переподготовки педагогических работников. Мощным источником и стимулом профессионального роста педагогов современной профессиональной школы является корпоративное обучение. При этом идея корпоративного обучения сегодня особенно эффективно реализуется, когда обучение происходит в рамках проблематики, необходимой образовательному учреждению для развития, в формате инновационной деятельности или опытно-экспериментальной работы, проведения исследований или реализации проектов. Непрерывная подготовка в корпоративном обучении, усвоение новой информации и инновационная и экспериментальная деятельность являются приоритетными областями постоянного воспроизводства человеческого потенциала образовательных организаций [7].

Особенность корпоративного обучения педагогических работников профессиональных образовательных организаций состоит, на наш взгляд, в том, что в нем интегрируются подходы к развитию кадрового потенциала производственных предприятий и подходы, применяемые в системе повышения квалификации специалистов профессионального об-

разования. Данная особенность определяется тем, что в структуре профессиональной педагогической компетенции преподавателя учебных дисциплин и мастера производственного обучения в равной степени присутствуют профессиональные педагогические компетенции, такие как постановка целей и задач педагогической деятельности, мотивация и организация учебной деятельности обучающихся, формирование и использование информационно-образовательной среды, разработка программ

Мощным источником и стимулом профессионального роста педагогов современной профессиональной школы является корпоративное обучение.

педагогической деятельности и принятие педагогических решений; определенный уровень мастерства в рабочей профессии или специальности среднего звена, характеризующийся владением современными производственными технологиями и средствами производства. При этом данная категория педагогических работников должна обладать способностью своевременного и полномасштабного реагирования на запросы производства в отношении уровня квалификации работников и передачи обучающимся соответствующих практических навыков работы в новой производственной среде.

Именно корпоративная модель повышения квалификации педагогических работников профессиональных образовательных организаций, как живая динамическая система, способна обеспечивать наиболее быстрое и четкое реагирование профессионального образования как на любое инновационное изменение в производстве и производственных отношениях, так и на возникающие образовательные потребности и запросы социальных заказчиков.

Рассмотрим, в чем заключаются общие и специфические характеристики повышения квалификации работников производственных организаций и специалистов профессионального образования. В таблице 1 на с. 130 представлена характерис-

Повышение квалификации педагогических кадров

тика форм повышения квалификации работников производственных организаций: техническая учеба на производстве, курсы целевого назначения с отрывом и без отрыва от производства, стажировка, ротация, рабочие интеллектуальные группы. При этом мы постарались выделить как преимущества данных форм повышения ква-

лификации с точки зрения их влияния на развитие производственной организации, так и недостатки с тем, чтобы определить возможности включения тех или иных форм в разрабатываемую нами корпоративную модель повышения квалификации педагогических работников профессиональной образовательной организации.

Таблица 1

Характеристика форм повышения квалификации работников производственных организаций

Формы повышения квалификации	Способы реализации	Преимущества	Недостатки
Техническая учеба на производстве	Анализ публикаций и научно-технической литературы Изучение отечественного и зарубежного опыта работы в конкретной технологической области	Оперативное рассмотрение технологических проблем производства	Не обеспечивает формирование собственного производственного опыта и требуемого уровня развития профессионального мастерства
Курсы целевого назначения без отрыва от производства	Изучение новых технологических процессов, новой техники, приспособлений и инструмента	Поддержание технических знаний и навыков на требуемом уровне Оперативное изучение производственно-технических вопросов и передового опыта в контексте реальных проблем конкретного производства	
Курсы целевого назначения с отрывом от производства	Изучение новых технологических процессов, новой техники, приспособлений и инструмента	Поддержание технических знаний на требуемом уровне	Довольно высокая стоимость обучения и отвлечение ключевых работников из производственного процесса Программы подготовки могут не соответствовать целям конкретного предприятия
Стажировка	Кратковременное выполнение новой для работника формы профессиональной деятельности	Активизация творческого потенциала сотрудников	Отвлечение ключевых работников от производственного процесса
Ротация	Перевод с одного места работы на другое, с одной должности в другую на определенный период	Повышение производственной мобильности работника за счет увеличения гибкости его труда	Необходимость адаптации к новой роли Высокие затраты для обучения перемещаемых работников
Рабочие интеллектуальные группы	Обсуждение рабочих ситуаций и возможностей ее улучшения во время регулярных встреч работников разных подразделений производственной организации	Формирование команды работников для создания новаций и решения задач стратегического уровня	

Образовательный процесс: методы и технологии

Анализ вышеприведенной таблицы позволяет сделать вывод о том, что обновление технических знаний и навыков работников производственных организаций на фоне непрерывно растущих потребностей технологического пространства в наибольшей степени обеспечивают курсы целевого назначения, рабочие интеллектуальные группы и стажировка.

Данные организационные формы направлены на профессиональное развитие кадров и формирование инновационной со-

ставляющей их профессиональной деятельности, что на фоне радикальной смены технологической основы производственных процессов обеспечивает непрерывность развития кадрового потенциала высокотехнологичного промышленного производства.

В свою очередь система повышения квалификации педагогических работников профессиональных образовательных организаций также представлена множеством форм, характеристика которых дана в таблице 2.

Таблица 2

Характеристика форм повышения квалификации педагогических работников профессиональных образовательных организаций

Формы повышения квалификации	Способы реализации	Преимущества	Недостатки
Проблемные семинары, педагогические чтения, педагогические советы	Анализ публикаций, обобщение и распространение передового педагогического опыта	Оперативное знакомство с передовыми педагогическими технологиями и методами работы	Не учитывает специфику деятельности педагогического работника как реализатора ОПОП по определенной профессии или специальности
Курсы целевого назначения без отрыва от образовательного процесса	Дистанционная (заочная) форма обучения: дистанционные лекции, выполнение индивидуальных заданий, электронные семинары, вебинары, тренинги, мастер-классы, консультации в онлайн- и офлайн-режимах связи), электронный контроль	Оперативная обратная связь Практико-ориентированные индивидуальные задания	Недостаточная технологическая насыщенность программы обучения Невозможность получения опыта практической прикладной деятельности
Курсы целевого назначения с отрывом от образовательного процесса	Модульная (накопительная) система повышения квалификации	Модули могут осваиваться автономно, в произвольном порядке	Отвлечение педагогических работников из образовательного процесса
Стажировка	Ознакомление с новейшими достижениями научно-технического прогресса, современной техникой и технологиями	Совершенствование содержания учебных программ Интеграция образовательных программ с производством Расширение и углубление практических знаний, навыков и умений педагогов	Преобладающий метод познания — наблюдение за осуществлением производственных процессов и анализ нормативных документов

В каждой из представленных в таблице форм повышения квалификации педагогических работников профессиональных образовательных организаций есть и положительные стороны, и определенные не-

достатки. Задачам развития кадрового потенциала на современном этапе в наибольшей степени удовлетворяют курсы повышения квалификации педагогических кадров с отрывом от образовательного

процесса, проводимые в рамках модульной (накопительной) системы повышения квалификации, и стажировка.

Модульная программа повышения квалификации состоит из набора независимых модулей, которые могут осваиваться автономно, в произвольном порядке. При этом обучающемуся предоставлено право выбирать из числа возможных модулей те, которые для него наиболее необходимы. Таким образом, обеспечивается реализация индивидуальной траектории профессионального развития педагогического работника, поскольку фактически он осваивает индивидуальную образовательную программу, составленную в соответствии с его потребностями и интересами.

Стажировка относится к практико-ориентированным формам повышения квалификации работников производственных организаций и специалистов системы профессионального образования. Осуществляемая в условиях производственной организации стажировка представляет собой кратковременное (несколько дней или недель) выполнение новой для работника формы профессиональной деятельности (в новой должности, в новых условиях, в новом коллективе) в рамках собственной организации или за ее пределами, позволяет активизировать творческий потенциал сотрудников, обновляет систему

Модульная программа повышения квалификации состоит из набора независимых модулей, которые могут осваиваться автономно, в произвольном порядке.

подходов к развитию организационной системы, очерчивает перспективы карьерного и профессионального роста для работников предприятия.

Для специалистов профессиональных образовательных организаций стажировка проводится на соответствующих предприятиях и заключается в изучении преподавателями и мастерами производственного обучения современной техники и технологий, ознакомлении с новейшими достижениями научно-технического прогресса. Стажирующиеся преимущественно выступают в роли наблюдателя производственных про-

цессов, им доверяют выполнение лишь некоторых технологических операций. Но даже в этих условиях стажировка на производстве является наиболее эффективной формой повышения квалификации педагогических кадров, отвечающих за практико-ориентированную часть ОПОП, поскольку ФГОС профессионального образования устанавливает требования обязательного наличия у преподавателей профессиональных образовательных организаций опыта производственной деятельности в организациях соответствующей сферы профессиональной подготовки.

Усилить преимущества представленных в таблицах 1 и 2 форм повышения квалификации работников производственных организаций и специалистов профессионального образования для развития кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций позволяет корпоративная модель повышения квалификации, объединяющая три фактора:

✓ саму профессиональную образовательную организацию, которая выстраивает индивидуальные траектории профессионального развития педагогических кадров, осуществляет коррекцию их реализации и координацию взаимодействия с двумя другими факторами;

✓ систему дополнительного профессионального педагогического образования, отвечающую за развитие педагогического профессионализма специалистов профессиональной образовательной организации, и представленную модульной программой повышения квалификации педагогических кадров;

✓ систему корпоративного производственного обучения, обеспечивающую поддержание профессионального мастерства педагогических кадров на современном уровне по рабочей профессии или специальности среднего звена, осуществляемую на базе соответствующей производственной организации или ресурсного центра с использованием таких форм, как техническая учеба, стажировка, рабочие интеллектуальные группы.

Миссия корпоративной модели повышения квалификации состоит в создании новых прикладных профессиональных знаний во взаимодействии реального производства с профессиональной образовательной системой, в развитии прикладных производственных навыков педагогических кадров профессиональной образовательной организации, в формировании философии самообучающейся организации и современной культуры управления организацией с целью продвижения новых образовательных и производственных технологий, решений задач развития человеческого потенциала инновационной экономики.

Практическая прикладная направленность повышения квалификации — главный отличительный признак специфической системы дополнительного профессионального образования педагогических кадров в виде корпоративной модели повышения квалификации [3]. Это обеспечивается за счет объединения преимуществ различных подходов к развитию кадрового потенциала работников производственных организаций, где акцент ставится на эмпирическую составляющую образовательного процесса, формирование личного производственного опыта, непосредственное участие в решении реальных произ-

водственных проблем; в повышении квалификации педагогических кадров, где осваиваются технологии передачи профессиональных знаний, умений и навыков, а также вырабатываются траектории профессионального развития педагогов.

Единство подходов позволяет разрабатывать специальные управленческие инструменты и методы для развития кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций в двуедином аспекте: с одной стороны —

методическая подсистема, обеспечивающая педагогическую составляющую развития потенциала специалиста профессиональной образовательной организации, с другой — производственно-технологическая подсистема, обеспечивающая формирование у преподавателей учебных дисциплин и мастеров производственного обучения профессиональных компетенций, которые являются основой для профессиональной подготовки обучающихся, способных работать в условиях высокотехнологичного производства, и составляющих тем самым основу человеческого потенциала инновационной экономики.

Практическая прикладная направленность повышения квалификации — главный отличительный признак специфической системы дополнительного профессионального образования педагогических кадров в виде корпоративной модели повышения квалификации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алимova, Л. Ш. Подходы к анализу человеческого потенциала в постиндустриальной экономике / Л. Ш. Алимova // Вестник СГСЭУ. — 2009. — № 5 (29). — С. 11—23.
2. Катыщук, С. М. Проектно-модульная организация повышения квалификации управленческих кадров / С. М. Катыщук // Повышение квалификации педагогических кадров в XXI веке: традиции и инновации : материалы международной науч.-практ. конференции. — М. : АПКППРО, 2009 // URL: <http://www.apkpro.ru/content/view/2023/331>.
3. Кузнецов, В. В. Корпоративное образование : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. В. Кузнецов. — Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. — 227 с.
4. Кузьмина, Н. М. Кадровый потенциал как органичная самоорганизующаяся система / Н. М. Кузьмина // URL: http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2011/Economics/5_88280.doc.htm.
5. Маюлова, О. Н. Методы обучения и развития персонала предприятия / О. Н. Маюлова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2003. — № 12. — С. 32—46.
6. Одегов Ю. Г. Управление персоналом : учебник / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев. — М. : Финстатинформ, 1997.

Повышение квалификации педагогических кадров

7. Пискунова, Е. В. Повышение квалификации в современной социокультурной ситуации / Е. В. Пискунова // Зарубежный опыт повышения квалификации учителей : сб. статей. — СПб., 2005. — С. 6—29.

8. Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов : утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 и постановлением Правительства Российской Федерации от 10 марта 2000 г. № 213.

9. Управление персоналом // URL: http://www.plam.ru/bislit/upravlenie_personalom_uchebnoe_posobie/index.php.

10. Шарина, А. В. Система подготовки персонала в наукоемком производстве в условиях его инновационного развития : монография / А. В. Шарина, В. А. Лаврентьев. — Н. Новгород : Изд-во ВГИПУ, 2010. — 252 с.