

Раздел II ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В КОНЦЕПТУАЛЬНОМ ОСМЫСЛЕНИИ

Part II. FURTHER TRAINING IN CONCEPTUAL VIEW

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПОВЫШЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

SOME ASPECTS OF THE IMPACT OF FURTHER TRAINING ON THE CAPACITIES OF HUMAN POTENTIAL

УДК 378.046.4

DOI: 10.15372/PEMW20160306

Лебедева Ю. В.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ,
Новосибирск, Российская Федерация,
e-mail: lebedeva28031973@rambler.ru

Lebedeva, Yu. V.

Novosibirsk State Agrarian University,
Novosibirsk, Russian Federation,
e-mail: lebedeva28031973@rambler.ru

Аннотация. В статье раскрываются проблемы системы дополнительного профессионального образования, связанные с необходимостью «встраивания» в образовательный процесс в соответствии с мировым опытом и тенденциями. Подчеркивается необходимость нормативно-правового регулирования использования образовательных программ, способствующих повышению личностного потенциала и его роли в получении качественного результата в профессиональной деятельности. Проблема

Abstract. The article reveals the problem of further training that relate to the necessity to introduce further training system into the educational process. The author outlines the importance of legislation and regulations in concern of educational programmes that contribute to the students' personal potential and its role in progress and success of professional activity. The problem of personal potential deals with new requirements to the personality, personal inner reserves when implementing personnel policies in frames of contemporary development model of career making

личностного потенциала связана с новыми требованиями личности, ее внутренним резервом при реализации кадровой политики в рамках современной модели развития карьерообразующего пространства. Анализ исследований, публикаций, статей в области непрерывного образования позволил выявить основные цели развития системы дополнительного профессионального образования: постоянное формирование, стимулирование и удовлетворение потребностей в повышении квалификации и профессиональной переподготовке кадров; насыщение рынка труда специалистами с высоким уровнем общей культуры и профессиональной компетентности; приведение кадрового потенциала специалистов к мировому уровню; увеличение совместно с другими звеньями профессионального образования совокупного интеллектуального и духовного потенциала общества; развитие творческих способностей человека. В статье подчеркивается значимость решения принципиальных вопросов в области дополнительного образования, связанных с разработкой специального законодательства в области ДПО; приравниванием учебных заведений ДПО к учебным заведениям профессионального образования соответствующего образовательного уровня; созданием действенных механизмов аккредитации учреждений ДПО, реализующих программы профессиональной переподготовки; закреплением права граждан на ДПО в течение всей жизни; созданием эффективной государственной поддержки системы подготовки и переподготовки кадров на федеральном и региональном уровнях; организацией деятельности образовательных учреждений в соответствии с потребностями рынка труда и развивающегося производства; введением государственных образовательных стандартов в сфере ДПО. Интерес к данной тематике, безусловно, растет. Повышение потенциала личности человека требует совершенствования системы ДПО, так как она является одним из важных условий его развития.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, непрерывное образование.

Для цитаты: Лебедева Ю. В. Некоторые аспекты влияния дополнительного профессионального образования на повышение потенциала личности человека // Профессиональное образование в современном мире. 2016. Т. 6. № 3. С. 428–434. DOI: 10.15372/PEMW20160306.

space. The article analyzes research, publications and articles in the field of lifelong learning and highlights the main objectives of further training system: permanent formation, stimulation and relevance of professional skills and retraining of personnel; market saturation with professionals of a high cultural level and expertise; conformation of the staff to the world level; development of professional education of smart and intellectual potential of society and development of personal creativity. The article outlines the significance of issues of further training related to the development of specific regulations in the area of further training; further training institutions and institutions of professional education that correspond to specific educational level; development of effective mechanisms for accreditation of further training institutions that implement programmes of professional retraining; the right of people for lifelong learning; creation of efficient state support aimed at staff training and retraining at the national and regional levels; arrangement of institutions' activity in accordance with labour market requirements and industrial development; application of state educational standards in the system of further training. This topic is relevant and interesting for investigation. Personal potential causes improvement of further training system as it is one of the most important conditions of its development.

Key words: further training, lifelong learning.

For quote: Lebedeva Iu. V. [Some aspects of the impact of further training on the capacities of human potential]. *Profesionalnoe obrazovanie v sovremennom mire* = Professional education in the modern world, 2016, Vol. 6, no. 3. pp. 428–434 (in Russ). DOI: 10.15372/PEMW20160306.

Введение. Выявление проблем системы дополнительного профессионального образования и необходимость встраивания в образовательный процесс в соответствии с мировым опытом и тенденциями, нормативно-правовое регулирование использования образовательных программ позволяют утвердиться в необходимости данного вида образования в целях повышения личностного потенциала и его роли в получении качественного результата в профессиональной деятельности.

Современные тенденции развития системы дополнительного профессионального образования говорят об определенной необходимости в представлении системы дополнительного профессионального образования как возможного пути саморазвития человека, реализации его потребностей, творческого самовыражения.

Научный интерес заключается в более глубоком понимании системы дополнительного профессионального образования, в выделении ее основных компонентов, принципов, методологических основ и изучении существующих проблем, препятствующих развитию дополнительного профессионального образования в системе непрерывного образования в Российской Федерации.

Постановка задачи. Целью исследования является качественный анализ (на основании статей, публикаций, научных трудов) современной ситуации в системе дополнительного профессионального образования, выявление причин несовершенства, возможных путей совершенствования системы дополнительного профессионального образования как основы развития потенциала личности.

Методология и методика исследования. При реализации цели исследования в статье были использованы следующие общенаучные методы: анализ при изучении системы дополнительного профессионального образования путем мысленного или практического расчленения его на составные элементы; синтез при изучении целостности данной системы и взаимной связи его частей; исторический подход как метод научного познания, позволяющий воспроизвести многообразие взглядов на изучаемое явление.

На современном этапе развития системы образования дополнительное профессиональное образование играет существенную роль в повышении потенциала личности. Качественно выстроенные программы, реализуемые в ДПО, включают личность в систему непрерывного образования, что, в свою очередь, качественно отражается на активности личности и ее участии в совершенствовании профессиональных компетенций.

В современном мире развитие непрерывного образования как новой парадигмы профессионального образования объясняется все более ускоряющимся объективным процессом устаревания знаний и необходимостью гибко, оперативно откликаться на требования общества и рынка труда к новым компетенциям, умениям, знаниям. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» гласит: «дополнительное профессиональное образование (ДПО) не является самостоятельным звеном системы, уровень образования не повышает, но выполняет очень важную социально-образовательную функцию, которая с каждым годом востребуется все больше. ДПО направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» [1].

В переводе с латинского потенциал (potential) – это сила, мощь, возможность. А. Маслоу потенциал личности связывает «с актуализацией, процессом нахождения скрытых ресурсов, перевода знаний, умений и других показателей личности из потенциального состояния в конкретное действие». К. Роджерс говорит о том, что «развитие потенциала связано с потребностью человека к саморазвитию, личностному росту, то есть потенциал появляется тогда, когда человек стремится к наполнению своей жизни смыслом».

По мнению Л. И. Федуловой, «реализация потенциала человека зависит от внешних и внутренних факторов. Внешние факторы оказывают влияние на формирование «стартовых» способностей индивида» [2]. А. Н. Блеер в своей работе говорит, что «таким фактором является система ДПО, основной задачей которой является дальнейшее развитие и активное использование образовательного, научного и инновационного потенциалов, направленных на структурную перестройку, переориентацию научно-педагогических коллективов на те направления и формы деятельности, в которых возможно достижение наиболее значительных результатов, что обеспечивает более весомый вклад системы повышения квалификации и переподготовки

руководителей и специалистов в социально-экономическое развитие России, ее регионов» [3].

Формирование потенциала личности во многом зависит от активности человека, его отношения к труду как высшей жизненной способности, поскольку большую часть жизни мы реализуемся именно в трудовой деятельности. Абсолютным условием для этой реализации является включенность личности в систему непрерывного образования.

Ранее мною рассматривалось значение непрерывного образования и его необходимость для потенциала личности, подчеркивалось, что система непрерывного образования вне активности самой личности и ее участия в саморазвитии является малозначимым явлением [4, с. 184].

По мнению Л. И. Федуловой, мера самореализации личности зависит как от факторов формирования «стартовых» возможностей, так и от наличия сформированных задатков. На основе этого можно определить перечень черт, которые необходимы для самореализации личности или которые человек должен в себе воспитывать: квалификация и целеустремленность; коммуникабельность; стремление удовлетворять духовные потребности; творческие силы, степень их содержательности и конструктивности; интерес к перспективам роста и повышения квалификации в своей работе; предприимчивость и реализм, зрелость и нравственность, стойкость взглядов и принципиальность; способность концентрироваться; выдержка и терпимость к индивидуальным особенностям характера окружения; умение вскрывать недостатки и ошибки, критичность и самокритичность, нетерпимость к слабости, особенно собственной; способность увидеть, поддержать новое, конструктивное при любой ситуации [2].

На современном этапе развития образования в нашей стране именно система дополнительного образования позволяет более качественно удовлетворить потребности человека в повышении квалификации и потребность самореализации.

Л. И. Федулова утверждает, что «самореализация личности внутри организации способствует расширенному воспроизводству трудового потенциала организации» [2].

Как подчеркивает Н. Ю. Лебедев, «если у личности отсутствует возможность повышения своего образовательного уровня, повышения квалификации и совершенствования навыков, возникает ситуация, порождающая чувство внутреннего дискомфорта, которая способствует формированию внутриличностных конфликтов» [5, с. 80].

Все чаще понятие «потенциал» подменяется таким понятием, как «личностный потенциал». Н. Н. Таврилова определяет понятие «личностный потенциал» как «способность человека к умножению своих внутренних возможностей, в первую очередь – способность к развитию. Потенциал личности – возможность жить богатой внутренней жизнью и эффективно взаимодействовать с окружением, быть продуктивным, эффективно влиять, успешно расти и развиваться» [6, с. 98–103].

По мнению Н. Н. Тавриловой, «современная модель развития карьерообразующего пространства выдвигает новые требования к личности, ее внутренним резервам при реализации кадровой политики. В этой связи проблема личностного потенциала приобретает первостепенное значение» [6, с. 98–103].

Различие взглядов на понятие «личностный потенциал» порождает устойчивый интерес к данному явлению в современном обществе, личностный потенциал как «интегральная характеристика уровня личностной зрелости» (Д. А. Леонтьев), «характеризующая адаптивные способности человека» (А. Г. Маклаков) [7, с. 539], «совокупность социальных элементов человека» (А. П. Егоршин) [8, с. 675].

Востребованность в собственной профессии выражается прежде всего в требованиях к потенциальным возможностям. Реализация этих требований возможна в условиях, которые предлагаются и реализуются в системе дополнительного профессионального образования посредством реализации различных дополнительных образовательных программ; предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ; учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования.

По мнению А. М. Павловой, понятие «профессионально-личностный потенциал работника» (ПЛПР) раскрывается как потенциал «целостного субъекта профессиональной деятельности, обладающего личностными качествами и опытом специалиста, которые обеспечивают в системе совокупности способность успешно реализовывать профессиональную деятельность». А. М. Павлова определяет, что «целостность в данном случае означает и способность к

самопониманию, самопрогнозированию и саморазвитию, характеризуя активную позицию работника, направленную на творческое самовыражение» [9, с. 207].

По мнению А. Н. Блеера, «исключительная роль структуры ДПО в современной системе профессионального образования Российской Федерации определяется его ответственностью за обновление и обогащение интеллектуального потенциала общества» [3].

Результаты. Анализ исследований, публикаций, статей в области непрерывного образования позволил выявить основные цели развития системы дополнительного профессионального образования, выделенные также А. Н. Блеером: «постоянное формирование, стимулирование и удовлетворение потребностей в повышении квалификации и профессиональной переподготовке кадров; насыщение рынка труда специалистами с высоким уровнем общей культуры и профессиональной компетентности; обеспечение социальной защищенности, социальной реабилитации и занятости специалистов, устранения всех форм функциональной неграмотности; приведение кадрового потенциала специалистов к мировому уровню; увеличение совместно с другими звеньями профессионального образования совокупного интеллектуального и духовного потенциала общества, развитие творческих способностей человека» [3].

Для решения задач, удовлетворяющих растущие потребности общества в квалифицированных кадрах, необходимо:

1) объединить достижения прикладных, фундаментальных и методологических знаний, которые, в свою очередь, способствуют развитию личностного потенциала;

2) обновить содержание обучения в соответствии с достижениями в развитии современной техники и технологии;

3) представить методологическую основу (учебные планы и программы) как вариативную, гибкую и оперативно-откликаемую на потребности рынка в образовательных услугах.

Таким образом, для решения принципиальных вопросов в области дополнительного образования необходимо:

- разработать законодательную основу ДПО (поправки в налоговое и гражданское законодательство);

- поднять значимость ДПО и приравнять их к учебным заведениям профессионального образования;

- для ДПО, реализующих программы профессиональной переподготовки, создать действенный механизм аккредитации учреждений;

- при высокой активности граждан в течении всей жизни законодательно закрепить их право на ДПО с утверждением форм поддержки и реализации этого права посредством: введения образовательных отпусков, кредитов, снижения налогов при затратах на такое образование;

- задействовать все силы федерального и регионального уровня для эффективной государственной поддержки системы подготовки и переподготовки кадров;

- с учетом потребностей рынка труда и развивающегося производства организовать деятельность образовательных учреждений;

- учитывать потребности специалиста (приближение обучения к конкретному рабочему месту, использование новых информационных технологий), повысив тем самым эффективность системы ДПО;

- ввести государственные образовательные стандарты в сфере ДПО.

Выводы. Направленность системы ДПО определяется созданием условий, обеспечивающих непрерывность образования, развитие человеческих ресурсов в соответствии с потребностями общества и экономической стратегией развития страны. Контингент слушателей системы ДПО специфичен и обуславливает особенности ее кадрового обеспечения.

Важнейшим фактором развития ДПО, по мнению А. Н. Блеера, является, «создание гибкой, целенаправленной, экономически эффективной системы государственно-общественного управления, обеспечивающей интенсивное развитие и высокое качество образования, его многообразие и направленность на удовлетворение запросов личности и общества».

Н. Г. Винокурова, Я. С. Князева считают, что «система дополнительного профессионального образования обладает высокой степенью гибкости и легко адаптируется под запросы целевой аудитории (достаточно самостоятельна в отборе содержания, форм, методов и средств обучения),

здесь удастся сочетать высокий уровень мотивации обучения с эффективными методами личностно- и профессионально-ориентированного обучения. В настоящее время самообразование занимает главное место в повышении квалификации и необходимо сделать этот процесс непрерывным, систематическим, управляемым».

Потребность в знаниях и возможность их применять формирует устойчивую мотивацию усвоения знаний. Это подтверждает необходимость совершенствования системы дополнительного профессионального образования как источника развития потенциала личности на протяжении всей жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Федеральный закон** от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 13.07.2015).
2. **Федулова Л. И.** Менеджмент организаций. Личный потенциал менеджера [Электронный ресурс]. URL: http://uchebnikonline.com/menedgment/menedzhment_organizatsiy_-_fedulova_l_i/osobistiy_potentsial_menedzhera.htm (дата обращения: 12.11.2015).
3. **Блеер А. Н.** Концептуальные основы развития дополнительного профессионального образования // Теория и практика физической культуры. 2001. № 12. С. 3–6.
4. **Лебедева Ю. В.** Научный обзор современной ситуации в системе непрерывного образования: проблемы, причины несовершенства, возможные пути // Профессиональное образование в современном мире. 2014. № 4 (15). С. 180–189.
5. **Лебедев Н. Ю.** Теоретические основы конфликтов, возникающих в процессе досудебного и судебного производства по уголовному делу и пути их разрешения / под. ред. В. К. Гавло. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2012.
6. **Таврилова Н. Н.** Личностный потенциал как фактор успешной реализации кадровой стратегии // Психология в России и за рубежом: материалы II междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, ноябрь 2013 г.). СПб.: Реноме, 2013. С. 98–103.
7. **Маклаков А. Г.** Общая психология. СПб.: Питер, 2001.
8. **Егоршин А. П.** Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2007.
9. **Павлова А. М.** Профессионально-личностный потенциал специалиста: феномен и понятие // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. 25–28 июня 2003 года. СПб.: 2003. Т.6. С. 207–210.

REFERENCES

1. **Federalnyy zakon** ot 29 dekabrya 2012 g. № 273-FZ “Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii” (red. ot 13.07.2015) [Federal law No. 273-FZ of December 29, 2012, “On education in the Russian Federation” (amended July 13, 2015)].
2. **Fedulova L. I.** *Menedzhment organizatsiy. Lichnyy potentsial menedzhera* (Management of organizations. Personal capacity manager). Available at: http://uchebnikonline.com/menedgment/menedzhment_organizatsiy_-_fedulova_l_i/osobistiy_potentsial_menedzhera.htm (accessed November 12, 2015).
3. **Bleer A. N.** [Conceptual foundations of further training development]. *Teoriya i praktika fizicheskoy kul'tury* = *Theory and practice of physical education*, 2001, no. 12. pp. 3-6 (in Russ)
4. **Lebedeva Iu. V.** [Scientific review of the current situation in the system of lifelong learning: problems, reasons and possible solutions]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire* = *Professional education in the modern world*, 2014, no. 4 (15). pp. 180–189 (in Russ).
5. **Lebedev N. Iu.** *Teoreticheskie osnovy konfliktov, vznikayushchih v protsesse dosudebnogo i sudebnogo proizvodstva po ugovnomu delu i puti ih razresheniya* [Theoretical bases of conflicts appeared in pre-trial and trial proceedings of criminal case and ways of their solution]. Novosibirsk, NSTU Press, 2012.
6. **Tavrilova N. N.** *Lichnostnyy potentsial kak faktor uspeshnoy realizatsii kadrovoy strategii* [Personal potential as a factor of successful HR strategy]. *Psikhologiya v Rossi i za rubezhom: materialy II mezhdunar.nauch. konf.* [Proceedings of International Sci.Conf. “Psychology in Russia and abroad”]. St.Petersburg, 2013.
7. **Maklakov A. G.** *Obshchaya psikhologiya* [General Psychology]. St.Petersburg, “Piter” Publ., 2001.
8. **Egorshin A. P.** *Upravlenie personalom* [Human resource management]. Nizhny Novgorod, NIMB Publ., 2007.
9. **Pavlova A. M.** *Professionalno-lichnostnyy potentsial spetsialista: fenomen i ponyatie* [Professional and personal potential: phenomenon and concept] *Ezhegodnik Rossiyskogo psikhologicheskogo obshchestva: Materialy 3-go Vserossiyskogo sjezda psikhologov* [Proceedings of National Psychological Forum “Yearbook of the Russian psychological society”]. St.Petersburg, 2003.

Информация об авторе

Лебедева Юлия Вениаминовна – кандидат психологических наук, доцент, кафедра кадровой политики и управления персоналом, факультет государственного и муниципального управления, ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ (630039, г. Новосибирск, ул. Добролюбова, 160, e-mail: lebedeva28031973@rambler.ru).

Принята редакцией: 29.12.2015

Information about the author

Iulia V. Lebedeva – Candidate of Psychology, Associate Professor at the Chair of, Department of Personnel policy and Human Resources Management at the Faculty of Public Administration of Novosibirsk State Agrarian University (160 Dobrolyubova Str., 630039 Novosibirsk, e-mail lebedevnu@rambler.ru).

Received 29 December 2015