

УДК 378.126:331.108.45

Стымковский В.И.*Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана***ПОВЫШЕНИЕ РЕСУРСНОСТИ КАДРОВОГО СОСТАВА СИСТЕМЫ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАК БАЗОВОЕ УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ**

Аннотация. Рассмотрены факторы, влияющие на формирование рынка образовательных услуг, и их востребованность в системе дополнительного образования. Представлены некоторые результаты анализа профессионализма и квалификации педагогического персонала структуры ДПО. Установлено, что повышению ресурсности кадрового состава будет способствовать реализация процесса обучения, ориентированного на формирование высокопрофессиональной личности как субъекта профессиональной деятельности, с актуализацией мотивации и потребностей специалистов к получению знаний, умений и навыков, развивающих педагогическое мастерство и ценностное отношение к выполнению деятельности.

Ключевые слова: система дополнительного образования, профессиональная переподготовка, ресурсность персонала, повышение квалификации.

V. Stymkovsky*Bauman Moscow State Technical University***ENHANCING THE RESOURCES OF ADDITIONAL EDUCATION SYSTEM
PERSONNEL AS THE BASIS FOR ITS FUNCTIONING EFFECTIVENESS**

Abstract. Factors influencing the formation of the market of educational services and their relevance in the system of additional education are studied. The author presents some results of the analysis of professionalism and qualification of pedagogical personnel of the system of additional education. It is stated that a number of factors will contribute to the enhancement of the personnel's resources. They are: the educational process oriented to the formation of a highly professional personality; the actualization of specialists' motivation and needs for acquiring knowledge, abilities and skills aimed at developing teaching skills; attitude valuing their own work results.

Key words: system of additional education, occupational retraining, personnel's resources, professional development.

Изменения в социально-экономической жизни страны приводят к необходимости разработки новых подходов к организации и управлению современной системы как высшего, так и дополнительного образования,

оптимизирующих процесс формирования компетенций у обучающихся для приобретаемой профессии или повышения квалификации по уже имеющейся. Необходимость учиться для современного человек становится реальной необходимостью практически

всю жизнь, так как темпы развития новых технологий, разработка и внедрение инновационной техники, информационное обеспечение субъектов деятельности опережают темпы подготовки новых поколений работников.

Рыночные отношения приводят к коммерциализации науки и образования, диктуя жесткие условия выживания и функционирования обучающих структур (в большей степени это касается дополнительного профессионального образования). Несмотря на то, что уже давно образовательные услуги предоставляются государством, в России сфера образовательных платных услуг практически на всех ступенях образования, предлагаемых различными негосударственными учреждениями, только в последнее время существенно расширяется. Примерный перечень дополнительных платных образовательных услуг определен «Уставом» образовательной организации. Реализация коммерческих (платных) образовательных услуг в системе дополнительного образования осуществляются за счет внебюджетных средств образовательной структуры или учреждения. Финансовые ресурсы образовательного учреждения – это денежные средства, формируемые и пополняемые при организации и осуществлении образовательного процесса средствами собственной образовательной или научно-исследовательской деятельности, а также иных источников финансирования – финансами спонсоров (организации или частные лица).

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ четко определил, что в зависимости от того, кем создана

образовательная организация, она может быть государственной, муниципальной или частной. В первом случае создается Российской Федерацией или субъектом Российской Федерации»; во втором случае – «муниципальным образованием (муниципальным районом или городским округом)»; и, наконец, «частной образовательной организацией является образовательная организация, созданная в соответствии с законодательством Российской Федерации физическим лицом или физическими лицами и (или) юридическим лицом, юридическими лицами или их объединениями, за исключением иностранных религиозных организаций» [3]. Основным требованием к образовательной деятельности вновь созданным или функционирующим организациям и учреждениям сферы образования по-прежнему остается требование по предоставлению качественной образовательной услуги с обеспечением высокой результативности образовательной структуры.

Формирование рынка образовательных услуг, востребованность специальностей и специализаций на рынке труда зависит от многих факторов. Это, прежде всего, общая обстановка в стране (состояние мира или войны, наличие или отсутствие кризиса), которая определяет общий уровень ее безопасности, а также – благосостояния. Состояние целевого рынка образовательных услуг, перспективы и возможности его развития будут определяться как уровнем цен на эти услуги, так и уровнем благосостояния членов общества (качеством жизни), которые напрямую влияют на спрос.

На выбор потребителем образовательного учреждения или структуры

дополнительного образования влияет престиж учебного заведения (во многом его бренд), направления обучения и качество предоставления образовательной услуги. Во многом определяющим будет форма и методы платного обучения, которые в настоящее время разнообразны. Дифференцированный спрос на определенный уровень дополнительных образовательных услуг определяется уровнем базового образования потенциального слушателя, разнообразием содержания программ обучения, в соответствии с востребованностью на рынке труда или доходностью приобретаемой профессии, перспективой мобильности и самореализацией освоенных по этим программам компетенций получаемой специальности и, наконец, реальной возможностью повышения профессионального и социального статуса потребителя образовательной услуги.

Тенденции к техническому и технологическому обновлению системы дополнительного образования, внедрение инновационных технологий управления и обучения в этой системе требуют соответствующей компетентности как управленческого персонала, так и педагогического состава. Учебно-методическое сопровождение об-

разовательного процесса должны обеспечивать кадры, исполняющие свои профессиональные функции на высоком уровне [2].

Анализируя организационно-педагогический и управленческий потенциал структуры дополнительного образования МГТУ им Н.Э. Баумана, мы рассмотрели расстановку и подбор кадров этой структуры. Оценивая профессионализм и квалификацию персонала, определили уровень их коммуникативности, мотивацию к профессиональной деятельности и выявили некоторые затруднения в деятельности персонала. Мы приведем некоторые результаты анкетирования 114 сотрудников (штатные и совместители) структуры ДПО МГТУ им. Н.Э. Баумана. Анкетные данные показали, что эти трудности могут быть связаны с недостатком психолого-педагогических знаний, отсутствием информации об изменениях в нормативно-правовых актах по дополнительному образованию, отсутствием базового педагогического образования, отсутствием повышения квалификации по направлению профессиональной деятельности. Анализ полученных данных приведен в таблице 1.

Таблица 1

**Результаты анкетирования сотрудников структуры ДПО МГТУ
им Н.Э. Баумана**

№	Выводы анкетирования	Результаты
1.	не имеют базового педагогического образования	70%
2.	не владеют навыками педагогического общения	0,5 %
3.	не владеют психолого-педагогическими знаниями	13%
4.	не обучались работе педагога дополнительного образования	70 %
5.	не знакомы с изменениями нормативно-правовой информации	6 %
6.	не повышали квалификацию по направлению профессиональной деятельности	8 %
7.	не участвуют в научно-исследовательской деятельности	0,5 %

Результаты мониторинга уровня квалификации педагогического и управленческого персонала дополнительного образования дают основания полагать, что особое внимание стоит уделить развитию педагогического мастерства преподавателей, что качественно улучшит показатели их педагогической квалификации. Совершенствовать педагогическое мастерство преподаватели системы дополнительного образования могут в процессе обучения по программам повышения квалификации с акцентом на психолого-педагогические основы их профессиональной деятельности и личностный рост. Программы повышения квалификации дополнительного образования должны учитывать процессы социально-экономического развития общества и изменения в Российской системе образования, которое входит в глобализированный мир, в открытое информационно-образовательное пространство, где растет потенциал информационных и коммуникационных технологий (ИКТ).

Для общеорганизационной эффективности системы дополнительного образования наиболее значимым является педагогический потенциал, который мы рассматриваем как потенциал конкретного преподавателя, так и всего педагогического коллектива. К образовательной деятельности в структуре ДПО МГТУ им. Н.Э. Баумана привлекаются преподаватели кафедр, как самой структуры, так и ведущие преподаватели вуза, а также специалисты-практики по направлению обучения, поскольку они в большей степени имеют необходимый практический профессиональный опыт реализации обучающих программ. При формировании кадрового потенциала коллек-

тива структуры ДПО рассматривается профессионализм и соответствие занимаемой должности персоналом как сегодня, так и в долгосрочной перспективе, учитывается возрастной ценз, уровень и соответствие образования, практический опыт профессиональной деятельности, деловые, коммуникативные способности, мотивация. Потенциал профессиональной деятельности сотрудника в системе ДПО, который можно охарактеризовать в качестве его ресурсности, будет зависеть как от совокупности его профессиональных возможностей, так и от духовных, моральных, нравственных и физических качеств, с одной стороны, и потребности в интеллектуальном росте и развитии личности в направлении освоения новых достижений культуры, творчества – с другой.

Возможность повышения эффективности профессиональной деятельности персонала, повышение его профессионального потенциала, мы характеризуем ресурсностью и рассматриваем как условие перспективы профессионализации и возможности развития потенциала личности субъекта деятельности [1].

В повышение ресурсности кадрового состава ДПО неценным фактором выступит профессиональная переподготовка и повышение квалификации этих специалистов на основе выдвинутого положения: процесс обучения должен быть ориентирован на формирование высокопрофессиональной личности, на субъекта профессиональной деятельности, с актуализацией мотивации и потребностей к знаниям, умениям и навыкам, направленным на развитие ценностного отношения к выполнению этой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Митягина Е.В., Бушкова-Шиклина Э.В. Система человеческого потенциала: концептуализация понятия // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2010. Т. 3. № 1. С. 15–20.
2. Морозова Н.А. Дополнительное образование: структурно-организационное, содержательное, кадровое обеспечение. Монография. М., 2002. 140 с.
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.