

УДК 378

## Дополнительное профессиональное образование: мнения, оценки (на материалах энергоотрасли Республики Татарстан)



**Хайруллина Ю.Р.**

Доктор социологических наук, профессор кафедры социологии  
Казанского государственного энергетического университета



**Габдуллина Э.Н.**

Соискатель кафедры социологии  
Казанского государственного энергетического университета

*В статье рассматривается вопрос о структуре и содержании научно-образовательного энергетического кластера, понятии дополнительного профессионального образования. На основе данных эмпирического исследования мнения рабочих и молодых специалистов энергоотрасли Республики Татарстан в данной статье проводится анализ отношения к дополнительному профессиональному образованию, его роли в реализации карьерных стратегий, а также выявляются мотивы, побуждающие к дальнейшему обучению.*

*Ключевые понятия: дополнительное профессиональное образование, непрерывное образование, повышение квалификации, переподготовка, научно-образовательный энергетический кластер.*

Переход к рыночной модели общественного развития актуализировал концептуальную основу непрерывного профессионального образования как образования через всю жизнь. Целью его является достижение уровней развития индивида и формирование его личности, профессиональных качеств, знаний и навыков, обеспечивающих его активную социальную позицию, адаптацию в меняющихся социально-экономических условиях, а также успешность профессиональной деятельности.

В современных условиях возникает необходимость переосмысления сущности, содержания, структуры и продолжительности профессионального образования, его форм и методов.

В институционально-иерархической структуре общества непрерывное профессиональное образование может быть рассмотрено с позиции социального статуса личности. Чем выше уровень профессиональных знаний, тем больше шансов у

специалиста занять следующую должностную ступень в иерархической структуре общества, больше возможностей оказывать влияние на общественное мнение.

Становление системы непрерывного образования основывается на двух взаимосвязанных тенденциях: внедрения производства в сферу базовой подготовки и, наоборот, проникновении обучения в производственный процесс. При этом происходит стирание граней между различными стадиями образовательного процесса. Особенно трудно определить границу между базовой подготовкой и повышением квалификации. Отрезки времени с преобладанием учебы сменяются отрезками времени с преобладанием практического применения, и наоборот. Работа и учеба становятся все более неотделимы друг от друга.

Включенности человека в процесс получения новых знаний способствует дополнительное образование, направленное на повышение квалификации и

профессиональную переподготовку, способствующее развитию профессиональной компетентности, деловых и творческих способностей.

Изучение дополнительного образования пока ещё находится на стадии становления. С одной стороны, трудно установить границы системы дополнительного образования, с другой стороны, недостаточно изучены даже хорошо известные элементы этой системы.

В сфере дополнительного профессионального образования существует очевидное отставание России от мирового уровня, обусловленное недостаточностью понимания в обществе происходящих процессов и, в частности, непониманием необходимого уровня образования для каждого индивида, который требуется для поддержания продуктивной рабочей силы.

Дополнительное профессиональное образование, согласно принятому определению, – это образование, получаемое на базе высшего или среднего профессионального образования, осуществляемое в учреждениях дополнительного профессионального образования и в структурных подразделениях образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования по дополнительным образовательным программам, отвечающим требованиям, установленным государственным стандартом, завершающееся итоговой аттестацией и выдачей слушателю соответствующего документа [1].

Дополнительное профессиональное образование, являясь ключевым элементом системы непрерывного профессионального образования, способствует включению человека в процесс получения новых знаний, эффективному и своевременному удовлетворению системой образования потребностей и запросов, возникающих на современном рынке труда, посредством сохранения и развития кадрового потенциала инновационной экономики, а также переобучению кадров в соответствии с изменяющимися образовательными и технологическими стандартами. С нашей точки зрения, дополнительное профессиональное образование можно рассматривать и как особый институт, и как систему, и как вид деятельности.

В новых экономических условиях необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Как отмечает в своем исследовании Г.В. Мухаметзянова, в настоящее время наблюдается увеличение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации взрослого населения за счет средств работодателей, органов по труду и занятости населения, а также собственных средств граждан [2, с. 87].

Согласно Концепции развития дополнительного профессионального образования в Республике Татарстан, образование должно стать социальным

институтом, позволяющим учиться непрерывно, получать послевузовское и дополнительное образование. В данном случае возникает необходимость диверсификации структуры образовательных программ и создания организационной структуры образовательной системы и её учреждений, которые обеспечат переход от принципа «образование на всю жизнь» к принципу «образование через всю жизнь» [3, с. 4].

Проблема дополнительного профессионального образования является актуальной для сферы производства. Работодатели заинтересованы в квалифицированных кадрах, обладающих специальными знаниями и умениями. Сегодня наблюдается нарастающий разрыв между растущим уровнем техники и средним профессиональным уровнем подготовки специалистов. В данной ситуации на запросы реального сектора экономики способны реагировать образовательные учреждения отраслевой системы дополнительного профессионального образования, реализующие программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Говоря об энергетической отрасли, следует подчеркнуть, что это – самый сложный технологический комплекс. Чтобы успешно работать в этой отрасли необходимы фундаментальные знания и высокий профессионализм. Во всем мире на подготовку, переподготовку, повышение квалификации персонала расходуются огромные средства. И такая практика полностью себя оправдала. В современных условиях малейшая остановка в образовательном процессе, в росте профессиональных знаний ведет к откату назад, что отрицательно сказывается на работе предприятий, на позициях в рыночных отношениях. Профессиональное образование рассматривается как процесс развития способностей, умений и навыков работников с эффективным использованием их индивидуальных и коллективных способностей.

Задача обеспечения энергопредприятий квалифицированными кадрами решается благодаря системе корпоративно-интегрированного образования, предполагающей непосредственное участие в образовательном процессе работодателей.

В рамках научно-образовательного энергетического кластера ежегодно формируются заявки на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в основных учебных заведениях энергетического кластера, в состав которого входят:

- Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский государственный энергетический университет»;
- государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Казанский энергетический техникум»;
- государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образова-

ния «Казанский техникум наземного и подземного электрического транспорта»;

– государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Нижнекамский политехнический колледж им. Е.Н. Королева»;

– государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Заинский политехнический колледж»;

– автономная некоммерческая организация «Поволжский региональный центр подготовки кадров «Энергетик».

Учреждения науки и профильного образования энергетического кластера Республики Татарстан реализуют многоуровневые образовательные программы в системе кадров для энергосистемы и других отраслей Республики Татарстан и Российской Федерации.

Сегодня на рынке реализуются две основные формы дополнительного профессионального образования – переподготовка и повышение квалификации.

Казанский государственный энергетический университет, помимо высшего образования, дает возможность в рамках программы дополнительного образования получить начальное профессиональное образование. Также в университете существует возможность к основной специальности получить дополнительное образование, что делает выпускников более квалифицированными, а значит, и более дефицитными. Основная цель программы дополнительного образования Казанского государственного энергетического университета – это подготовка грамотных, квалифицированных практико-ориентированных специалистов с высоким уровнем профессиональных знаний. Причем, необходимо отметить, что существующий стереотип о том, что дополнительное образование стоит на ступень ниже высшего образования, является некорректным. Главным отличием начального профессионального и дополнительного образования является подготовка специалистов-практиков, в то время как высшее образование направлено на подготовку специалистов с научно-теоретической направленностью, то есть научных кадров. Таким образом, выпускники, получившие дополнительное образование, являются более конкурентоспособными и востребованными на рынке труда.

Также в целях обеспечения электроэнергетической отрасли Республики Татарстан квалифицированными кадрами путем подготовки, стажировки, повышения профессиональных знаний работников для достижения наилучших показателей экономической деятельности, обеспечивающих рост прибыли, снижение количества технологических нарушений, отказов в работе оборудования, осуществляет свою деятельность в рамках энергетического образовательного кластера АНО «ПРЦПК «Энергетик»,

которое является базовым образовательным учреждением в сфере начального профессионального и дополнительного образования рабочих и специалистов по энергетическим профессиям в Поволжском регионе России.

Представляется, что социологический взгляд на результативность дополнительного профессионального образования может учитывать как модель человеческого капитала, связанную с доходностью и конкурентоспособностью, так и более широкое влияние на статус обучающихся работников.

Рассмотрим результаты авторского эмпирического исследования, проведенного в октябре-декабре 2011 г. среди рабочих и молодых специалистов энергоотрасли Республики Татарстан. Выборочная совокупность составила 500 человек. Социологический опрос направлен на выявление мнений респондентов по таким вопросам как отношение к дополнительному образованию, цели и мотивы его получения, влияние на успешность профессиональной карьеры.

Определяя в целом желание относительно повышения своей квалификации, 80,4 % работников энергоотрасли хотели бы в дальнейшем повысить свою квалификацию, отрицательное отношение проявили 7,6 % и 12 % затруднились с ответом. Причем, что касается формы повышения квалификации, ответы респондентов распределились следующим образом: 37 % опрошиваемых хотели бы пройти обучение на рабочем месте, 34,6 % предпочли бы учиться на спецкурсах внутри предприятия, 33,3 % – обучаясь в учебно-курсовом комбинате, 32,9 % респондентов проявили желание повысить квалификацию, обучаясь в вузе.

Что касается оценки необходимости повышения квалификации, 44,2 % опрошиваемых отмечают, что такая необходимость существует, 48,8 % считают необходимым ежегодно повышать свою квалификацию, чтобы соответствовать требованиям рынка труда, и лишь 4,2 % респондентов не видят необходимости в повышении своей квалификации.

Оценивая степень заинтересованности в повышении квалификации, 61,4 % работников энергоотрасли ответили, что этот процесс необходим как для них, так и для предприятия, 25,2 % относят необходимость в повышении квалификации в большей степени для себя, чем для предприятия, 9 %, напротив, считают, что в этом процессе больше заинтересованы предприятия, чем они сами, и 2,2 % расценивают данный процесс не столь важным.

В целом, переобучение усиливает вероятность повышения у работников уровня оплаты труда 69,8 %. В ходе анализа было выявлено, что прохождение переобучения повышает уровень удовлетворенности ситуацией на работе – это относится к возможностям профессионального роста 42 % респондентов и к условиям труда – 28 %; 46,2 %

респондентов указали, что пройдут переобучение в случае, если новая работа будет интересной и содержательной.

Мы полагаем, что повышение квалификации кадров будет более эффективным при соблюдении принципа преемственности обучения и последующего рационального использования кадров с учетом приобретенных ими знаний и навыков. Чтобы повысить ответственность и заинтересованность кадров в непрерывном повышении своей квалификации, необходимо обеспечить взаимосвязь результатов повышения квалификации, должностных перемещений и оплаты труда работников с качеством знаний и эффективностью их практического использования.

Таким образом, рост оплаты труда, продвижение в профессиональной карьере и удовлетворенность некоторыми сторонами трудовой ситуации оказались связанными с профессиональным переобучением.

Эффективность работника, его конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках труда обеспечивается постоянным поддержанием его профессионального уровня, что, в свою очередь, требует постоянных инвестиций в профессионально-квалифицированный потенциал работника. Следовательно, дополнительное профессиональное образование является социально значимым механизмом адаптации молодежи к изменяющимся условиям жизни в российском обществе, так как не только предоставляет возможность и создает предпосылки для усвоения новых знаний, умений и навыков, но и формирует потребности в разностороннем развитии личности.

### *Литература:*

1. Государственный образовательный стандарт дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной подготовки) федеральных государственных служащих. Утвержден Приказом Минобрнауки России от 01.08.2000 № 2370. – URL: [www.edu.ru/db-mon/data/d\\_002370.html](http://www.edu.ru/db-mon/data/d_002370.html) (Дата обращения: 24.05.2012).
2. Концепция, подходы, факторы и условия взаимосвязи профессионального образования с производством / Под общ. ред. Г.В. Мухаметзяновой. – Казань: КГАСУ, 2008. – 278 с.
3. Концепция развития дополнительного профессионального образования в Республике Татарстан. – Казань: РИЦ «Школа», 2001. – 12 с.

## **Continuing Professional Education: Opinions and Assessment (Based on the Energy Industry of the Republic of Tatarstan)**

***Yu. Khairullina, E. Gabdullina***  
***The Kazan State Power University***

*The paper deals with the structure and content of scientific and educational energy cluster and the notion of continuing professional education. The authors analyze the attitude to continuing professional education, its role in the career and motives, encouraging to obtain further education, on the basis of data of empirical research of the opinions of workers and young specialists of Tatarstan energy industry.*

*Key words: continuing professional education, continuing education, advanced training, further training, scientific and educational energy cluster.*

