

Секция «Актуальные вопросы современной науки: теория, методология и практика в социо-гуманитарной сфере (для аспирантов)»

Возможности реализации дополнительных профессиональных программ обучения на базе коммерческих организаций

Маслов Николай Александрович

Аспирант

Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия

E-mail: n.a.maslov@yandex.ru

Одной из ключевых проблем российского рынка труда и образования является несоответствие содержания и уровня развития профессиональных компетенций незадействованных в настоящее время специалистов, среди которых много выпускников вузов, требованиям работодателя.

Особенно ярко дефицит кадров проявляется для инженерно-технических и IT специальностей [4]: **специалисты** должны обладать теоретическими и практическими навыками, в том числе узкими, в ряде случаев – для конкретного места работы.

При этом в настоящее время отсутствуют эффективные механизмы, обеспечивающие снижение кадрового дефицита за счет целенаправленного формирования и развития у специалистов компетенций, востребованных в профессиональной деятельности.

В качестве таких механизмов рассматриваются образовательные мероприятия, реализуемые на различных уровнях взаимодействия между государственными и образовательными организациями, а также непосредственными работодателями [3]:

- программы подготовки специалистов в учреждениях среднего профессионального и высшего образования (бакалавриат, магистратура);
- профессиональная переподготовка и переквалификация на базе учебных заведений, коммерческих и некоммерческих организаций;
- собственные программы обучения, разработанные и реализуемые работодателями или аффилированными с ними структурами.

Стоит отметить, что длительность подготовки сотрудника в учебных заведениях превышают допустимые для найма границы, причем учебные программы могут устареть ещё до завершения обучения. Собственные учебные программы коммерческих организаций в текущих условиях являются наиболее перспективными. Однако, составлением программ обучения занимаются сотрудники предприятий, не имеющие педагогической и методической подготовки, в результате чего разработанные программы обладают недостаточным уровнем качества. а подготовленные на их основе специалисты неконкурентны на рынке труда.

Способом оказания помощи разработчикам и реализаторам таких программ могут выступить методические рекомендации соответствующей направленности, а также обеспечивающие деятельность наставников и лиц, проводящих занятия.

В связи с этим коллективом авторов на основе практических данных о необходимых навыках сотрудников и государственном стандарте специальности «Системный анализ» [6] была разработана собственная программа повышения квалификации для проведения в дистанционной форме сроком до 3 месяцев и объемом 56 часов для лиц [5].

Программа включает в себя:

1. Набор онлайн-занятий в лекционном формате блоками «вопрос-ответ»;
2. Выполнение учащимися контрольно-тестовых заданий, размещенных на платформе Moodle (включая промежуточный контроль);
3. Выполнение практического проекта, разбитого по тематическим блокам;

4. Публичная защита проекта.

Контроль выполнения реализовался наставниками из числа специалистов коммерческой организации [1].

Целью настоящей статьи является выявление возможностей применения программы профессиональной переподготовки для сотрудников инженерно-технических и IT сфер на базе коммерческой компании, предназначенной для взрослых и последующий анализ её результатов.

Задачами нашей работы стали

- отбор учащихся среди желающих лиц, имеющих высшее или среднеспециальное образование;
- проведение курса переквалификации в дистанционном формате с участием проверяющих из числа трудоустроенных по направлению обучения специалистов;
- оценка результатов учащихся в ходе обучения;
- анализ итогов для корректировки учебной программы и действий обучающего персонала.

Отбор проводился на основе личных интервью с будущими учениками для оценки мотивации после выполнения упрощенного задания, соответствующего минимально необходимому уровню для понимания курса, по результатам которых было отобрано 60 человек.

По итогам нашей работы было выявлено следующее:

1. Срок проведения программы в 3 месяца избыточен с точки зрения мотивации участников (зафиксировано снижение, выраженное в снижении числа выполненных работ), но краток для качественного обучения.

2. Теоретические основы предметов и логика выполнения задач осваивается только личной передачей опыта от наставника к ученику ввиду специфики выполняемых работ [1].

3. Для выполнения практического задания участникам требуется время, занимающее не менее 60 часов, наставники тратят на проверку не меньшее время.

4. Задания не дают корректной картины успешности обучения: ученики, получившие максимальный балл за них, в 50% случаев показали недостаточное качество практического задания [2].

5. Успешность освоения программы при наличии наставника зависит от мотивации специалиста и не требует специального образования.

6. Проведение курса не заменяет практической адаптации.

Эти и другие полученные выводы легли в основу дальнейших изменений программы курса, в котором для повышения качества обучения число учеников было сокращено до 30, а затем, после промежуточного тестирования и до 15 человек. Это позволило обеспечить более «плотную» работу назначаемых наставников с учениками.

Источники и литература

- 1) Асканбаев Д.С., Алдабергенова А.О. Роль педагогического менторства в процессе развития педагогических компетенций у преподавателей с непедагогическим образованием. // Вестник науки. 2024. №2 (71) Том 2. - С. 203-207.
- 2) Караваева Е.В., Богословский В.А., Харитонов Д.В. Принципы оценивания уровня освоения компетенций по образовательным программам ВПО в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения. // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. №12. С. 155-162.
- 3) Новикова С.Е. Анализ международных тенденций развития корпоративного дополнительного образования. // Теория и практика общественного развития. 2022. №6. С.58-63.

- 4) Шадаев оценил дефицит айтишников в РФ в 500-700 тыс. человек: // Интерфакс URL: <https://www.interfax.ru/russia/916552>
- 5) Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 (В ред. Приказа Минобрнауки России от 15.11.2013 № 1244) «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»: https://273-фз.пф/akty_minobrnauki_rossii/prikaz-minobrnauki-rossii-ot-01072013-no-499
- 6) Приказ Минтруда России № 367н от 27 апреля 2023 г. "Об утверждении профессионального стандарта "Системный аналитик" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.05.2023 N 73453): <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2638>