УДК 331.361 DOI: 10.12737/24004

ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОДИН ИЗ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПРИОРИТЕТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Газиева И.А., Шоптенко В.В., Корчагин Р.Н.[1]

Данный обзор составлен по результатам проведения дополнительной программы повышения квалификации «Разработка программ дополнительного профессионального образования с использованием современных образовательных технологий», организованной для сотрудников и представителей профессорско-преподавательского состава Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. В обзоре обоснована необходимость реализации подобных программ; приводятся краткие статьи, описывающие основные методологические подходы к построению Программы.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, профессиональное развитие, государственная гражданская и муниципальная служба.

PROGRAMS OF VOCATIONAL EDUCATION AS ONE OF STRATEGIC PRIORITIES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Gazieva I.A. – Candidate of Sociological Sciences, Institute for Organizational Development and Strategic Initiatives, Director of the Center of General Academic Education Initiatives, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Moscow), e-mail: gazieva-ia@ranepa.ru

Shoptenko V.V. – Director of the Institute for Organizational Development and Strategic Initiatives, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Moscow), e-mail: Shoptenko@ranepa.ru

Korchagin R.N. – Candidate of Technical Sciences, Institute of Public Administration and Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Moscow), e-mail: korchagin-rn@ranepa.ru

This review is based on the results of the voctional training programs "Development of additional vocational training programs with the use of modern educational technologies", organized for the employees and representatives of the teaching staff of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. In a review of the necessity of the implementation of such programs is proved; the article is summarized, describing the basic methodological approaches to the construction of the program.

Keywords: additional professional education, professional development, civil and municipal service.

Газиева Инна Александровна – кандидат социологических наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Институт организационного развития и стратегических инициатив, директор Центра общеакадемических образовательных инициатив, адрес: 119571, Россия, г. Москва, пр. Вернадского, д. 84, e-mail: gazieva-ia@ranepa.ru

Шоптенко Вячеслав Викторович – Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, директор Института организационного развития и стратегических инициатив, адрес: 119571, г. Москва, пр. Вернадского, д. 84, e-mail: Shoptenko@ranepa.ru

Корчагин Руслан Николаевич – кандидат технических наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Институт государственной службы и управления, зам. директора Института государственной службы и управления, адрес: 119571, Россия, г. Москва, пр. Вернадского, д. 84, e-mail: korchagin-rn@ranepa.ru

Сегодня все элементы образовательной системы страны находятся в условиях ожесточения конкуренции, что сопряжено с целым рядом институциональных изменений. Не является исключением и Президентская академия, занимающая специфическую нишу на образовательном рынке, определенную не только ее современными образовательными трендами, но и спецификой сложившейся ранее системы – системы подготовки государственных и муниципальных служащих.

Ужесточение конкуренции связано не только с необходимостью соответствия требованиям устройства современных образовательных программ, но и с происходящими сегодня изменениями ряда регулятивных особенностей, которые делают более сложным рынок услуг для государственных и муниципальных служащих. Здесь речь идет в первую очередь о вступивших в силу "Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы", утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 г. № 403[1] . В свете указанных выше изменений на образовательном рынке Институтом организационного развития и стратегических инициатив РАНХиГС была организована дополнительная программа повышения квалификации «Разработка программ дополнительного профессионального образования с использованием современных образовательных технологий», участниками которой стали сотрудники и представители профессорско-преподавательского состава 16 филиалов и одного института Московского кампуса Президентской академии. Целью проведения Программы стало формирование и совершенствование имеющихся компетенций, необходимых для разработки программ дополнительного профессионального образования с использованием современных образовательных технологий.

Отметим, что в Институте большое внимание уделяется интеграции современных образовательных технологий в образовательный процесс филиальной сети Академии, осуществляемой через организацию общеакадемических образовательных и конкурсных проектов. Данные проекты обладают дополнительным образовательным эффектом и призваны стать своеобразными проводниками новых активных методов обучения в образовательное пространство филиальной сети. Методология организации и реализации всех проектов, а также их образовательные эффекты неоднократно описывались и публиковались авторами[2].

Основываясь на результатах, полученных в ходе реализации обеакадемических образовательных проектов, организаторы упомянутой выше Программы включили в нее следующие блоки: Технологический подход в образовательных программах ДПО – образовательный блок, охватывающий современные отечественные и зарубежные тренды и тенденции в ДПО, подготовленный Л.Г. Андреевой.

Дополнительное профессиональное образование в Российской Федерации – это ресурс,

[1] Основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы, утверждены Указом Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 г. № 403 // Официальный сайт Президента России http://kremlin.ru/acts/bank/41183.

[2] См.:Газиева И.А., Шоптенко В.В. Общеакадемические образовательные мероприятия Президентской академии как инструмент формирования и развития кадрового потенциала // Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015. – С. 7–19; Газиева И.А., Шоптенко В.В. Общеакадемические образовательные конкурсы РАНХиГС как инструмент построения новых образовательных траекторий // Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии: сборник методических материалов и статей — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. — С.7–13.; Газиева И.А., Шоптенко В.В. Образовательная стажировка как способ формирования проектных компетенций у студентов// Социально-ориентированная проектная деятельность: практики и кейсы. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. — С.11–18

способный в достаточно короткий срок направить потенциал современного человека на адаптацию к быстро меняющемуся информационному пространству, обеспечить инновационное развитие экономики, стать источником демократических преобразований в обществе и тем самым обеспечить повышение уровня человеческого капитала в стране.

В России, как и во многих ведущих странах мира, дополнительное профессиональное образование выступает как приоритетная область развития образования. Вместе с тем эффективной реализации государственной политики в области ДПО препятствует целый ряд противоречий, требующих выработки механизмов быстрого и методически обеспеченного решения проблемы. В числе этих противоречий недостаточная степень готовности вузов, в том числе и структурных подразделений РАНХиГС, к организации деятельности с опорой на инновационный отечественный и зарубежный опыт обеспечения непрерывного профессионального образования взрослых.

В РАНХиГС реализуется около 1579 дополнительных профессиональных программ[1]. Целевой аудиторией более 67% программ являются государственные и муниципальные служащие. С одной стороны, данный показатель говорит о достаточно устойчивых связях структурных подразделений РАНХиГС с работодателем, с другой, в связи с изменениями законодательства[2] [2], предупреждает о необходимости расширения целевой аудитории.

Способом привлечения новых заказчиков образовательных услуг могут стать инновационные подходы к обучению. Одним из них является проблемно-ориентированное обучение (PBL) – образовательная технология, предполагающая интеграцию всего содержания курса в кейсы, решая которые слушатели формируют социальные компетенции, навыки самостоятельного поиска и критической оценки информации, необходимые в профессиональной деятельности.

Использование современных образовательных технологий в программах ДПО - мастер-классы и тренинги экспертов в области использования современных образовательных технологий в обучении: игропрактика в образовательном процессе (В. Дмитриев), использование технологии «Problem-based learning» (Л.Г. Адреева) в программах ДПО, фасилитирование групповой работы в ходе обучения на программах дополнительного профессионального образования (Р.Н. Корчагин).

Маркетинг образовательных услуг – образовательный блок, посвященный формированию теоретических основ маркетингового комплекса образовательных услуг, понимания закономерностей процессов рыночной деятельности в образовании, а также освоению технологий управления образовательными продуктами в условиях рынка и достижения конкурентоспособности (А.И. Стома).

Так, тренинг «Маркетинг образовательных продуктов» стал частью недельной программы обучения, в ходе его участники сделали для себя ряд важных выводов, которые необходимо отметить:

1. Маркетинг – это не реклама, это целая цепочка действий. Перед тем как приступить к конкретным действиям по привлечению Заказчиков, важно понять место образовательного продукта на рыке, его сильные и слабые стороны, каналы, через которые мы будем его продвигать и т.д. Участники поняли, что маркетинг – это огромная область знаний и действий, которые невозможно постичь и сделать без поддержки команды.

2. Внутри каждой организации или компании, которая является Заказчиком программы

[1] Данные получены в ходе мониторинга сайтов структурных подразделений РАНХиГС, проведенного авторами 14.11.2016- 18.11.2016.

[2] ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ.

обучения, всегда есть несколько человек, которые в той или иной степени влияют на принятие положительного решения о сотрудничестве. Важно уметь позиционировать и представлять различные стороны образовательного продукта для каждого из представителей, поскольку перед ними стоят разные цели.

3. Клиентский сервис можно расписать до конкретных шагов, исходя из предложенных трех уровней. Даже в условиях ограниченного времени участники смогли сформулировать, что хочет получить Заказчик на обязательном, ожидаемом и привлекательном уровнях клиентского сервиса. Кроме того, стало очевидно, что привлекательный уровень сервиса – это чаще всего недорого и легко осуществимо.

Также необходимо отметить и то, что тренинг прошел в позитивной атмосфере, участники получили инструменты, которые можно в ближайшее время применить в их практической деятельности.

Проектная работа участников программы – проектная сессия, организованная привлеченными экспертами (Е. Молодых, Ю. Сапожников, Д. Куликов).

Модерация групповой работы над проектами значительно повышает ее эффективность и влияет на результат. Модератор помогает участникам сфокусироваться на сути задания, структурирует и рационально разделяет каждый этап работы, фасилитирует процесс, дает обратную связь участникам и запускает механизм рефлексии в группе. Все это позволяет поддерживать групповую динамику, глубоко погружает участников в задачу и повышает уровень осознанности в процессе работы.

Опыт реализованной программы показал, что в работе над проектами, следуя законам групповой динамики, группы проходят несколько стадий. Сначала происходит установление контакта и ориентации в задаче. На этой стадии требуется много уточняющих инструкций, четко обозначение и удерживание целей. Модератор помогает сфокусироваться на цели, понять и проанализировать задачи, аккумулирует возникающие вопросы, настраивает на процесс.

В ходе работы над заданием высокого уровня сложности у участников неизбежно возникает сопротивление. С одной стороны, члены группы соревнуются друг с другом за статус и одобрение своих идей, с другой – сталкиваются с необходимостью выйти за рамки привычного мышления и знакомых алгоритмов работы над программой. Уровень конфликтности и недовольства в группе возрастает. Задача модератора – как можно продуктивнее провести группу через эту стадию, создавая атмосферу психологической безопасности и направляя энергию группы в конструктивное русло. Результативная деятельность наступает только после успешного выхода группы из зоны сопротивления. Тогда индивидуальные цели уходят на второй план, участники начинают слушать и слышать друг друга, быстро и эффективно находят согласие, принимают решения, распределяют роли и т.д. Значительно возрастает мотивация к работе. Задача модератора здесь только поддерживать уровень активности и проводить рефлексию относительно нового опыта, полученного в ходе обучения. Таким образом, модератор, беря на себя контроль над процессом на всех стадиях, дает участникам возможность глубоко проработать содержание проектной работы.

В ходе освоения Программы ее участникам было предложено разработать прототипы программ ДПО с использованием тех современных образовательных технологий, которые были представлены и апробированы в ходе реализации Программы. В результате освоения Программы участниками были подготовлены самостоятельные программы ДПО, готовые к реализации в Президентской академии. Думается, что фактическая реализация готовых программ в филиальной сети и в Московском кампусе Академии значимо повысит уровень конкурентоспособности Академии на региональных рынках образовательных услуг, с одной

стороны, а с другой – будет способствовать поступательному росту профессионализма и эффективности деятельности целевой аудитории разработанных образовательных программ.

Использование фасилитации для программ дополнительного профессионального образования

Следует разобраться с термином «фасилитация» (от англ. facilitate – делать действие или процесс более простым), которым принято обозначать профессиональную деятельность по организации групповой работы, целью которой является прояснение и достижение группой поставленных целей.

Фасилитация нашла свое широкое применение для решения бизнес-задач, в т.ч. для проведения форсайтов, стратегических сессий и мозговых штурмов, наращивает свое использование в корпоративных тренингах и при этом в академической среде еще слабо применяется хотя необходимость применения ее как современной образовательной технологии для повышения результативности и эффективности профессионального обучения назрела.

В соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ дополнительное профессиональное образование «направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды». В соответствии с действующими образовательными стандартами освоение дополнительной профессиональной программы возможно параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования, при этом в большей степени дополнительное профессиональное образование распространёно уже среди работающих профессионалов, в т.ч. нормативные требования периодического прохождения ДПО распространено, как на государственной службе, так и в иных сферах трудовой деятельности.

Обучение профессионалов предопределяет в т.ч. необходимость учета специфики обучения взрослых, таких как:

- наличие профессионального и жизненного опыта;
- конкретность мотивации и установок в отношениях;
- требования в практической направленности;
- потребность в самостоятельности;
- психологические особенности (высокая скорость восприятия и сниженные способности запоминания информации).

Также важным аспектом результативности и эффективности обучения является высокий уровень их вовлеченности (активности), а также тип стиля их обучения (П. Хани, А. Мамфорд). Данные аспекты подтверждают необходимость применения форматов обучения, направленных на создание информативной и энергичной образовательной среды, в которой обучающиеся с различными стилями обучения смогут максимально полно реализовать свои эффективные стратегии обучения (научения). Таким образом, групповая работа обучающихся является одним из способов повышения результативности и эффективности обучения, а технологии организации групповой работы, учитывающей специфику обучения взрослых профессионалов, становятся интересными с точки зрения использования в образовательном процессе.

Одной из таких технологий и является фасилитация, использование которой направлено на облегчение обмена идеями, критического анализа и поиска ответов на различные, стоящие перед группой в т.ч. и учебные вопросы. Задачами фасилитатора – организатора групповой

работы – и являются задачи по стимулированию и направлению группы по пути поиска, анализа и представления согласованной консолидированной информации и формированию у каждого из членов группы новых знаний.

Таким образом именно для дополнительного профессионального образования, когда уровень опыта членов учебной группы высок, академическому преподавателю рекомендуется работать в роли фасилитатора, при этом, оценивая в ходе фасилитационной сессии уровень группы, он может выходить в роль преподавателя и проводить короткие теоретические интервенции или разбирать кейсы.

На основе своего опыта я обозначу некоторые возможности применения фасилитации на следующих этапах реализации учебного занятия в ходе дополнительной профессиональной программы:

— на этапе открытия занятия можно применять методы сбора запросов от слушателей (карточные опросы), оценку уровня подготовленности слушателей к профессиональному обсуждению темы дополнительной профессиональной программы (воросы-трейлеры), а в случае последующего продолжения дополнительной профессиональной программы полезными могут стать ретроспектива прошедших занятий и иные методы организации рефлексии, методы фасилитации используются и для работы с групповой динамикой;

— в основной части занятия фасилитация используется для сбора, анализа и презентации индивидуальных и групповых идей, в т.ч. для обсуждения кейсов, методы фасилитации используются для поддержания высокого уровня вовлеченности членов группы в совместное творчество и формирование знаний у каждого;

— на этапе закрытия занятий необходимо подводить содержательные итоги занятия, и здесь хорошо использовать методы, обеспечивающие рефлексию, например, ОРИП, также могут проводится карточные опросы и/или социометрия для оценки уровня удовлетворенности слушателей.

В связи с предложенным форматом я перечислил лишь некоторые методы фасилитации и при этом призываю осознать, что результативность и эффективность работы группы в большей степени зависит не от используемых технологий и методов, а от ведущего групповой работы – мастера групп, реализующего в ходе сессии три основные связанные между собой роли: фасилитатора, медиатора, модератора.

Библиография / References:

1. Газиева И.А., Шоптенко В.В. Общеакадемические образовательные мероприятия Президентской академии как инструмент формирования и развития кадрового потенциала // Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015. – С. 7–19.

2. Газиева И.А., Шоптенко В.В. Общеакадемические образовательные конкурсы РАНХиГС как инструмент построения новых образовательных траекторий // Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии: сборник методических материалов и статей – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. – С. 7–13.

3. Газиева И.А., Шоптенко В.В. Образовательная стажировка как способ формирования проектных компетенций у студентов // Социально-ориентированная проектная деятельность: практики и кейсы. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. – С. 11–18.

1. Gazieva, I.A., Shoptenko, V.V. (2015) Obshcheakademicheskie obrazovatel'nye meropriiatiia Prezidentskoi akademii kak instrument formirovaniia i razvitiia kadrovogo potentsiala [The general academic educational activities of the Presidential Academy as an instrument of formation and development of human resource capacity] // Obrazovatel'nye innovatsii i praktiki kar'ery [Educational

Innovation and career practice]: sbornik metodicheskikh materialov i statei. – M.: Izdatel'skii dom «Delo» RANKhiGS. – P. 7–19. (In Russ.)

2. Gazieva, I.A., Shoptenko, V.V. (2016) Obshcheakademicheskie obrazovatel'nye konkursy RANKhiGS kak instrument postroeniia novykh obrazovatel'nykh traektorii [The general academic educational contests RANHiGS as a tool for constructing new educational trajectories] // Luchshie praktiki v obrazovanii i proforientatsii Prezidentskoi akademii [The best practice in education and vocational guidance of the Presidential Academy]: sbornik metodicheskikh materialov i statei – M.: Izdatel'skii dom «Delo» RANKhiGS. – P. 7–13. (In Russ.)

3. Gazieva, I.A., Shoptenko, V.V. (2016) Obrazovatel'naia stazhirovka kak sposob formirovaniia proektnykh kompetentsii u studentov [Educational training as a way of formation of design competence in students] // Sotsial'no-orientirovannaia proektnaia deiatel'nost': praktiki i keisy [Socially-oriented design activities: practices and cases]. – M.: Izdatel'skii dom «Delo» RANKhiGS. – P. 11–18.(In Russ.)