

Министерство образования и науки Российской Федерации
ГОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет»

А.М. РУБАНОВ

**ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
НА РЫНКЕ УСЛУГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Рекомендовано Научно-техническим советом ТГТУ
в качестве монографии*



Тамбов
Издательство ТГТУ
2008

УДК 378.1
ББК У479.1-823.2
Р82

Рецензенты:

Доктор педагогических наук, профессор,
заведующая кафедрой ТиОКД ТГТУ
Н.В. Молоткова

Доктор технических наук, профессор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
первый проректор ГОУ ВПО ТГТУ
В.Ф. Калинин

Рубанов, А.М.

Р82 Технология управления инновационным потенциалом образовательной организации на рынке услуг дополнительного профессионального образования : монография / А.М. Рубанов. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2008. – 160 с. – 50 экз. – ISBN 978-5-8265-0832-9.

Изложены результаты научного исследования автором вопросов управления инновационным потенциалом образовательной организации с позиций удовлетворения текущих и перспективных потребностей рынка труда в специалистах соответствующего профиля и квалификации в условиях деятельности структуры дополнительного профессионального образования вуза. Раскрыта социально-экономическая и педагогическая сущность инновационной деятельности образовательной организации на рынке услуг дополнительного профессионального образования.

Представляет интерес для учёных, занимающихся исследованиями в области теории и методики профессионального образования, методистов и преподавателей структур дополнительного профессионального образования.

УДК 378.1

ББК У479.1-823.2

ISBN 978-5-8265-0832-9

© ГОУ ВПО «Тамбовский государственный
технический университет» (ТГТУ), 2008

Научное издание

РУБАНОВ Александр Михайлович

ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ
ПОТЕНЦИАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
НА РЫНКЕ УСЛУГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Монография

Редактор Ю.В. Ш и м а н о в а
Инженер по компьютерному макетированию Т.Ю. З о т о в а

Подписано в печать 28.11.2008
Формат 60 × 84 / 16. 9,30 усл. печ. л. Тираж 50 экз. Заказ № 544

Издательско-полиграфический центр ТГТУ
392000, Тамбов, Советская, 106, к. 14

Характерной чертой общественно-экономического развития России на современном этапе является сосуществование преобладающей сырьевой экономики с элементами возрождающегося индустриализма и нарождающегося постиндустриализма. При этом необходимо отметить неотвратимость и необратимость вступления России в постиндустриальную эпоху, «когда большая часть экономического богатства создаётся вне среды материального производства. Многократно увеличивается значимость и стоимость интеллектуального труда, в геометрической прогрессии возрастает роль информации и информационных технологий, а экономика знаний становится важнейшей отраслью народного хозяйства»¹. Наиболее ценными качествами работника становятся не только уровень его образования, профессионализм, но и обучаемость и креативность, которые проявляются в способности к непрерывному профессиональному росту, стремлении к овладению новыми технологиями решения профессиональных задач.

Переход от сырьевой ориентации российской экономики к инновационному пути развития представляет сложный и неоднородный процесс. Современная Россия нуждается в долговременном устойчивом развитии общества – экономическом, экологическом, социальном. Движущей силой необходимых социально-экономических преобразований в субъектах Российской Федерации сегодня становятся университеты. В силу концентрации в них всех видов интеллектуальных ресурсов и свойственной им открытости, они способны оперативно реагировать на изменяющиеся потребности общества на региональном, национальном и международном уровнях и через инновации в образовании и науке содействовать появлению талантливых выпускников, новых высоких технологий, современного динамичного менеджмента, формированию общества, основанного на знаниях, а в итоге – построению региональной экономики устойчивого развития.

Переходный период требует пересмотра содержания и структуры существующих и появления принципиально новых профессий, специальностей, квалификаций. Появилась и постоянно увеличивается потребность в специалистах в области реформирования производства, маркетинга, финансов, оценки собственности, внешнеэкономической деятельности, биржевого дела, приватизации, безопасности бизнеса и др. Работа в новых экономических условиях значительно активизировала деятельность образовательных учреждений и привела к необходимости пересмотра роли дополнительного профессионального образования, которое в первую очередь ориентировано на совершенствование профессиональных качеств специалистов или подготовку их к новым видам профессиональной деятельности.

Действующая в Российской Федерации система дополнительного профессионального образования (ДПО) в ходе проводимых в стране реформ трансформируется с учётом рыночных экономических механизмов, организационно перестраивается с целью приближения к потребностям региональных рынков труда, структурируется в соответствии с реальными возможностями использования потенциала университетов, а также задачами целевых программ повышения квалификации и переподготовки кадров федерального уровня.

Создать достаточную концентрацию интеллекта, творческую обстановку, условия для командной работы и регулярной личной коммуникации носителей разного знания, иными словами, сформировать предпосылки инновационного процесса удаётся только в чётко очерченном пространстве местного (городского или регионального) рынка труда. Однако, именно институциональные, бизнес-процессные, технологические, продуктовые инновации, как сегодня почти общепризнано, являются основой устойчивой конкурентной позиции фирм, регионов и стран. Так, в новую эпоху экономики, основанной на знаниях, связываются воедино эффективный местный рынок труда и глобальная конкурентоспособность страны².

Неверно было бы думать, что инновационный процесс, радикально трансформирующий прежнюю природу местного рынка труда (преимущественно индустриального), ограничивает своё действие только самыми продвинутыми городами и регионами России, где он действительно проявляется наиболее

¹ Инновационное развитие образования – основа повышения конкурентоспособности России : доклад на заседании Государственного совета «О развитии образования в Российской Федерации» [Электронный ресурс] 24.03.2006. URL: <http://www.kremlin.ru/text/appears2/2006/03/24/104571.shtml>.

² Рубанов А.М., Молоткова Н.В. Формирование и развитие инновационного потенциала в условиях ДПО // Дополнительное профессиональное образование и социально-экономическое развитие регионов : сборник материалов II Всероссийской Конференции. 4–5 октября 2007 г. Москва : Союз ДПО, 2007. С. 112 – 115.

выпукло. «Интеллектуализация» местных рынков труда впредь неизбежно будет расширяться и до периферийных территорий России³.

Говоря о региональной системе ДПО, следует отметить, что как регионы России значительно отличаются своими географическими и природными условиями, направлениями производственно-экономической деятельности, так и приоритетные направления деятельности структур ДПО будут значительно различаться от региона к региону. В свою очередь эти различия обязательно скажутся на формировании политики системы ДПО конкретного региона. Наряду с общими тенденциями развития обязательно проявятся региональные особенности.

В контексте данного исследования нами рассмотрены вопросы формирования и развития рынка услуг дополнительного профессионального образования Тамбовской области и аспекты развития региональной системы образования.

Промышленность Тамбовской области – это производственный комплекс с разветвлённой инфраструктурой, включающей в себя предприятия многих отраслей народного хозяйства. Тесные технологические и экономические связи предприятий области с партнёрами из других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья свидетельствуют об успешной интеграции промышленности области в единый промышленный комплекс России и всего мира. В отраслевой структуре промышленного производства ведущее место занимают пять отраслей, на долю которых приходится порядка 90 % общего объёма производства промышленной продукции:

- пищевая промышленность;
- машиностроение и металлообработка;
- химическая и нефтехимическая промышленность;
- электроэнергетика;
- лёгкая промышленность.

Агропромышленный комплекс является одной из наиболее важных отраслей экономики области. На долю сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности приходится пятая часть валового регионального продукта. Сельскохозяйственные угодья занимают более 70 % территории Тамбовской области. Тамбовская область практически полностью обеспечивает себя основными продуктами питания.

Несмотря на значительный диапазон направлений деятельности предприятий, их объединяют общие проблемы. Выход на траекторию подъёма хозяйства может быть обеспечен путём осуществления диверсификации, конверсии, модернизации производства, стимулирования малого бизнеса, улучшения местного инвестиционно-инновационного климата, поиска новых рынков сбыта, что выдвигает определённые требования к кадровому составу.

Исследование показало, что система профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов способна обеспечить требуемое качество образовательных услуг, если она ориентирована на удовлетворение текущих и перспективных потребностей регионального рынка труда и специфику их формирования.

Таким образом, актуализируется научная проблема разработки методологии формирования и управления инновационным потенциалом образовательной организации с позиций повышения качества услуг дополнительного профессионального образования.

Поскольку региональная система ДПО призвана реализовывать профессиональную переподготовку во всех сложившихся формах, её качественная организация требует серьёзных исследований при формировании содержания и структуры программ переподготовки, ориентированных на адекватное отражение изменений содержания и структуры профессиональной деятельности, её функций и решаемых профессиональных задач, быстротечных изменений в области технологий в условиях рыночного хозяйствования. Базисом такой гибкости, мобильности, разнообразия образовательных программ выступает инновационный потенциал вуза.

Реализуемая в рамках университета структура ДПО как динамично развивающаяся система предоставления полного спектра дополнительных образовательных услуг от однодневных семинаров и всех форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки вплоть до ускоренной переподготовки специалистов, оперативно дополняет более фундаментальную, но менее мобильную систему высшего профессионального образования в новых постоянно изменяющихся социально-экономических условиях функционирования экономики региона при неизменном повышении качества образовательных услуг.

³ Александр Пилясов. Рынки труда в эпоху перехода от индустриальной экономики к экономике услуг [Электронный ресурс]. URL: <http://www.strana-oz.ru> Отечественные записки № 3 (37) 2007.

1. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Важным моментом при переходе России на инновационный путь развития, ориентированный на всестороннее использование научных достижений в реальном секторе экономики, является подготовка высококвалифицированных, ответственных, свободно владеющих своей профессией и ориентирующихся в смежных областях знаний, а следовательно, конкурентоспособных на рынке труда специалистов, готовых к постоянному профессиональному росту и социальной мобильности, способных в конечном итоге формировать инновационный потенциал предприятий и регионов.

Потенциал в широком смысле – средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и способные быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения конкретной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи отдельным лицом, обществом или государством в определённой области. Инновационный потенциал – совокупность различных видов ресурсов, необходимых для осуществления инновационной деятельности, под которой понимается деятельность, направленная на коммерциализацию накопленных знаний, технологий и оборудования. Результатом инновационной деятельности являются новые или дополнительные товары и услуги или товары и услуги с новыми качествами. Под результатами инновационной деятельности понимаются также изменения в социальной, экономической и других сферах благодаря применению и реализации новшеств, напрямую связанных с научной деятельностью, в которой важное место занимают вузы, не только обладающие заметным научным потенциалом, но и способные формировать и определять научный потенциал региона.

Изучение российской образовательной практики позволило выделить противоречия между современными требованиями рынка труда к уровню профессиональной компетентности специалистов с учётом прогнозов социально-экономического развития и изменений профессиональной сферы деятельности, и ограниченностью возможностей их удовлетворения на основе традиционных подходов к организации профессионального образования. Это актуализирует проблему построения перспективно-оптимальных систем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, способных динамично реагировать на условия внешней среды и отвечающих требованиям к качеству образовательных услуг.

Развитие инновационной деятельности привело к появлению новых понятий и институциональных структур в системе высшего профессионального образования (ВПО). Результатом интеграционных процессов стали корпоративные объединения всех уровней подготовки и переподготовки.

В России успела сложиться определённая система дополнительного профессионального образования, которая институционально реализуется, как правило, в рамках деятельности обособленных учреждений или подразделений ДПО в составе вузов. Поскольку традиционно именно высшие учебные заведения рассматриваются как организации, способные производить новое знание, выполняя миссию формирования кадрового потенциала экономики страны, подтвердили результативность своей работы специализированные центры повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов, выступающие структурными подразделениями в составе вузов.

Несмотря на активизацию инновационных процессов в системе профессионального образования, отмечается отсутствие механизмов обеспечения их согласованного и положительного воздействия на качество услуг дополнительного профессионального образования. Важнейшую роль в решении названных проблем играет инновационный потенциал образовательной организации, формирующий основу её устойчивого развития в современных условиях.

1.1. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Система образования, как системный объект, способна исторически изменяться в зависимости от конкретных этапов развития общества. В соответствии с этими этапами периодически происходит переориентация целей, функций и приоритетных направлений развития. Появляются новые образовательные структуры и социальные институты. Необходимость реформирования систем образования в развитых странах в настоящее время связана непосредственно с переходом к постиндустриальному, информацион-

ному обществу, где всё более существенную роль играют не только уже приобретённые знания людей, но и возможный потенциал непрерывного развития профессиональных и личностных качеств на протяжении жизненного цикла человека. В результате, во второй половине XX столетия сформировалось основное противоречие между существующей системой образования, основанной на парадигме «образование на всю жизнь», и требованиями современного постиндустриального общества.

Постоянное приобретение новых знаний является необходимым элементом человеческого существования. «Учиться, чтобы быть» – именно так сформулировали императив нашего времени члены специальной комиссии ЮНЕСКО, выпустившей ещё в 1972 г. фундаментальный труд (Доклад Форэ) под названием «Learning to be»⁴, в котором вносилось предложение принять в качестве руководящей концепцию непрерывного образования для будущих нововведений во всех странах мира. С середины 1970-х гг. идея непрерывного образования находит поддержку почти во всех странах, становится основным принципом образовательных реформ.

К началу третьего тысячелетия российское общество также пришло к необходимости изменения парадигмы учебно-воспитательного процесса, как концептуальной её модели – от «образование на всю жизнь» к «образованию через всю жизнь». Образовательный процесс перешёл к формированию своей новой модели – непрерывному профессиональному образованию.

Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2006 – 2010 гг. даёт следующее определение понятиям «непрерывное образование» и «непрерывное профессиональное образование»⁵:

- «непрерывное образование» – процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества. Необходимость непрерывного образования обусловлена прогрессом науки и техники, широким применением инновационных технологий. По некоторым оценкам, среднегодовой темп прироста новых знаний составляет 4...6 %. Это означает, что около 50 % профессиональных знаний специалист должен получить после окончания учебного заведения. Объём времени, необходимый для обновления профессиональных знаний для специалистов с высшим образованием, составляет 28 % общего объёма времени, которым работник располагает в течение всего трудоспособного периода;

- «непрерывное профессиональное образование» – понятие «непрерывное образование», используемое применительно к сфере профессионального образования и профессиональной подготовки. Непрерывное профессиональное образование лиц старшего школьного возраста и взрослых создаёт условия постоянного профессионального, карьерного и личностного роста в течение всей жизни.

Как социально-экономическая система непрерывное профессиональное образование представляет собой единый, целостный процесс экономических взаимоотношений между государством (министерства, ведомства, предприятия, учреждения) – заказчиком на подготовку конкретных специалистов, подрядчиками – производителями образовательных услуг (образовательными учреждениями) и потребителями этих услуг (обучаемыми)⁶. Этот процесс состоит из ряда отдельных, персонифицированных уровней и ступеней учебно-научного, познавательного и производственного процессов, обеспечивающих образовательную и производственную траекторию деятельности человека в течение всей его жизни, а также необходимые условия для развития его личностных и творческих способностей с целью поддержания конкурентоспособности человека на рынке труда и государства в целом.

Эволюция образования – это эволюция производства, циклический характер протекания которого должен порождать и цикличность процесса образования. Непрерывность процессов образования и производства должны перерасти в единый системно-организованный непрерывный производственно-образовательный процесс подготовки кадров.

Для государства и общества непрерывное образование становится ведущей сферой социальной политики по обеспечению благоприятных условий общего и профессионального развития человека, механизмом воспроизводства профессионального и культурного потенциала, условием развития общественного производства.

Для каждого человека непрерывное образование должно стать процессом формирования и удовлетворения его познавательных запросов, духовных потребностей, развития задатков и способностей в

⁴ Faure E. et. al. Learning to be. The World of Education Today and Tomorrow. – Paris-London : UNESCO, 1972.

⁵ Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2006 – 2010 годы : утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 сентября 2005 г. № 1340-р.

⁶ Валиев Ш.З., Охотникова Л.В. Непрерывное профессиональное образование – путь к повышению качества подготовки специалистов // Материалы IV Всероссийской научно-методической конференции «Инновационные методы и средства оценки качества образования» [Электронный ресурс] / АСТ-Центр URL: <http://www.ast-centre.ru/info/books/favorites/260/print/>.

различных учебных заведениях, с помощью разных видов и форм обучения, а также путём самообразования и самовоспитания. Ещё Я.А. Коменский в своё время утверждал, что становление личности происходит как в период её социально-психологического и физиологического созревания, расцвета и становления, так и в период старения организма. Роль высшей школы в процессе непрерывного образования заключается в оказании разностороннего влияния на все сферы российского образования: обеспечение функционирования различных звеньев образования путём подготовки педагогических и научно-педагогических кадров, проведение научных исследований по различным проблемам, а также подготовка учебников, учебных пособий и т.п.

Идея непрерывного образования занимает заметное место в ряду прогрессивных идей культуры XX в. Общечеловеческая и философская значимость этой идеи велика, так как смысл её заключается в том, чтобы обеспечить каждому человеку постоянное развитие, совершенствование, творческое обновление на протяжении всей жизни, а значит, обеспечить процветание всего общества. Именно поэтому государства и сегодня ищут свою модель непрерывного образования. Первую разработку его теоретических основ осуществили П. Ленгранд, Э. Фор, Р. Даве, Х. Гуммель, М.Д. Каряли, Ф. Кумбс, Г. Коптаж.

В период коренных экономических, социальных и общественных преобразований в России усиливается интерес исследователей к проблемам формирования системы непрерывного образования в целом. Значительный вклад в развитие данного направления исследований в различные годы внесли О.С. Аббасова, А.П. Владиславлев, А.В. Даринский, В.Н. Обухов, В.Т. Онушкин, В.Н. Скворцов, В.Н. Турченко и др.

Проблемы развития системы профессионального образования в социально-экономическом аспекте рассматриваются в работах Б.С. Гершунского, Р.Л. Лисицыной, А.А. Левина, В.А. Щегорцова, Ю.М. Забродина, П.С. Хейфица и др. Непрерывное профессиональное образование как фактор развития общества и государства является предметом рассмотрения в работах Г.Б. Гридневой, А.В. Мокшанцевой, В.И. Столбцова, А.А. Галича и др. Среди зарубежных исследователей данные проблемы были отражены в трудах Т. Шульца, Ж. Баррона, Г. Бекера, Ж. Джелпи и др.

Разработка теоретических основ непрерывного профессионального образования актуализировала возникновение отраслевых концепций непрерывного образования. Одной из них стала концепция непрерывного педагогического образования. Появление её было вызвано деятельностью ЮНЕСКО, а также вниманием, проявленным в 1980-е гг. государственными органами к данному вопросу. Идея непрерывного образования стала ключевой идеей реформы народного образования.

Разработкой концептуальных основ непрерывного педагогического образования в Советском Союзе занимались научные коллективы в Москве, Петербурге, Хабаровске, Пензе, Минске, Гродно. Одной из первых была представлена Концепция непрерывного педагогического образования, подготовленная группой учёных и преподавателей Московского государственного педагогического института им. Ленина под руководством академика В.А. Сластенина. Данная Концепция, одобренная в 1989 г. Государственным комитетом СССР по народному образованию в качестве модели-ориентира для вузов, предлагала общую парадигму педагогического образования, выдвигала новые цели и задачи, рассматривала этапы (звенья) педагогической подготовки⁷.

В основе функционирования непрерывного образования лежат следующие принципы, определяющие его специфику⁸: гуманизма, демократизма, мобильности, опережения, открытости, непрерывности.

Принцип гуманизма свидетельствует об обращённости образования к человеку, о свободе выбора личностью форм, сроков, видов обучения, повышения квалификации, самообразования. Этот принцип реализуется через создание благоприятных возможностей для развития творческой индивидуальности каждого человека. Человек рассматривается как цель общественного прогресса. Этот принцип отвергает воспитание культа насилия, национальной и расовой исключительности, равнодушия к другим людям.

Принцип демократизма предполагает доступность образования в любом возрасте благодаря многообразию форм обучения, в соответствии с интересами, возможностями и потребностями. Он обеспечивает свободу перехода из одного учебного заведения в другое, ускоренное завершение обучения и повышения квалификации; означает равные права всех граждан, независимо от сословно-классовой принадлежности, национальных особенностей, состояния здоровья, на образование и развитие. Данный принцип предполагает демократизацию всех сторон жизнедеятельности образовательных учреждений, равноправные отношения субъектов педагогического процесса, широкое развитие самоуправления.

⁷ Концепция непрерывного образования // Бюллетень Госкомобразования СССР. 1989. № 7. 10 с.

⁸ Анищенко В.А. Принципы непрерывного профессионального образования // Вестник Башкирского университета. 2007. № 1. С. 187 – 189.

Принцип мобильности выражается в многообразии средств, способов, организационных форм системы непрерывного образования, их гибкости и готовности к быстрой перестройке в соответствии с изменяющимися потребностями производства, общества, человека. Он ориентирует на использование разных продуктивных методических систем и технологий, позволяющих учиться «меньше, но чаще», продуктивнее.

Принцип опережения, опираясь на научное прогнозирование, требует более быстрого и гибкого развития, перестройки учебных заведений и учреждений системы непрерывного образования по отношению к нуждам общественной практики, мобильного обновления их деятельности. Этот принцип ориентирует на широкое и активное использование новых форм, методов, средств обучения и переподготовки специалистов, на включение новаторских подходов к этому процессу.

Принцип открытости системы непрерывного образования требует от учебных заведений расширения деятельности путём привлечения к обучению и повышению квалификации нетрадиционной аудитории, вольнослушателей. При этом возникает необходимость работать с разными возрастными слоями и группами населения, которые отличаются уровнем образования и профессиональной подготовки, отношением к образованию, жизненными устремлениями, что требует создания дополнительных факультетов, институтов, отделений, курсов по повышению образования и квалификации, проведения семинаров, клубных занятий выходного дня не только в учебном заведении, но и за его пределами, а также организации телевизионных и видеопрограмм. Открытость учебных заведений и образовательных систем обеспечивается наличием разнообразных по уровню, содержанию, направленности образовательно-воспитательных программ. Это, в свою очередь, даёт возможность человеку продвигаться в своём образовании, духовном развитии, повышать профессионализм индивидуальными темпами, включаться в те или иные звенья образовательной системы и выходить из них в случае необходимости.

Принцип непрерывности образования является систематизирующим. Учебные заведения, работники образования и повышения квалификации, науки и производства должны пересмотреть взгляд на роль и место образования в жизни человека и общества. Необходимо преодолеть ориентацию на поверхностную «энциклопедичность» содержания, перегрузку информационным и фактологическим материалом. Опережающее отражение в содержании образования должны получить проблемы развития общества, производства, науки, культуры. Образование должно быть устремлено в будущее. Прежний девиз «Знания на всю жизнь» уступает место новому – «Знания через всю жизнь».

В современных условиях принципы непрерывного образования нашли отражение в стратегических направлениях инновационного развития образования. Вопросы сохранения, развития и рационального использования трудового потенциала общества имеют общероссийское звучание и стоят в числе приоритетных государственных задач. Текущие экономические проблемы рассматриваются сегодня в тесной взаимосвязи с проблемами рынка труда, сохранения рабочих мест и кадрового потенциала страны. До конца нерешённой остаётся задача достижения рыночного равновесия спроса и предложения. Исследования, проведённые аналитиками, показывают, что более 35 % специалистов по окончании обучения в вузе трудоустроиваются не по своей специальности. В дальнейшем их число стабильно увеличивается и через 10 лет после окончания вуза только 42 % специалистов работают по специальности, связанной с полученным образованием.

Всесторонний анализ ситуации, учёт тенденций социально-экономического развития, региональных особенностей и прогнозирование перспективных потребностей в специалистах определённого уровня подготовки и профиля может обеспечить снижение названного дисбаланса. Повышение устойчивости развития российской экономики ориентировано на формирование условий по организации опережающего профессионального обучения работников организаций, находящихся под риском увольнения или занятых неполное рабочее время, и возможности трудоустройства или продолжения обучения выпускников образовательных учреждений различного уровня по окончании учёбы.

Мировая практика подтверждает, что растёт потребность рынка труда в высококвалифицированных кадрах, обусловленная внедрением новых технологий ведения бизнеса, динамикой научно-технического прогресса и развитием наукоёмких технологий, интеллектуализацией всех сфер общественного производства. Становится принципиально важным воспроизводство в системе образования профессионалов, способных реализовать устойчивое и динамическое развитие конкурентоспособной экономики региона и государства в целом, различных прикладных и отраслевых сфер на основе достижений науки и современных технологий.

Из сказанного вытекает основное стратегическое направление инновационного развития системы непрерывного профессионального образования в России – опережающая подготовка специалистов на основе интеграции образования, науки и производства посредством развития инновационной научно-

образовательной среды. Как показывает многолетний опыт, стратегические цели модернизации образования могут быть достигнуты только в процессе постоянного взаимодействия и активного участия промышленных предприятий, представителей бизнеса, научных структур на всех этапах проектирования и реализации образовательных программ (разработка программ, обучение, предоставление тем для реального проектирования, финансовая поддержка, развитие материальной базы, организация целевой подготовки кадров и др.). Опережающее развитие высшего профессионального образования невозможно без развития научной составляющей образования (создание научно-образовательных центров, интегрированных с институтами Российской академии наук, ведущими отраслевыми НИИ и высокотехнологическими предприятиями); новых форм и подходов к обучению; интернационализации образования за счёт экспорта образовательных услуг и импорта образовательных технологий.

Ещё одним важным направлением в стратегии инновационного развития системы непрерывного профессионального образования является социальная адресность и учёт общественных интересов за счёт функционирования динамично развивающейся системы дополнительного профессионального образования (ДПО), способного предоставлять полный спектр дополнительных образовательных услуг от однодневных семинаров и всех форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки до ускоренной переподготовки специалистов, оперативно дополняя более фундаментальную систему высшего профессионального образования в постоянно изменяющихся социально-экономических условиях при неизменном повышении качества образовательных услуг.

Уже сегодня роль ДПО выходит на одно из первых мест в части приведения в соответствие профессиональной компетенции трудоспособного населения запросам реальной экономики. Роль и задачи ДПО по мере вхождения человечества в информационное общество значительно возрастают. Если в середине прошлого века мы говорили, что знания удваиваются каждые 50 лет, и это позволяло человеку, получившему профессиональное образование, пользоваться им в течение всей трудовой жизни, то уже в начале нового века специалисты утверждали о необходимости обновления знаний каждые шесть лет. Сегодня эксперты утверждают, что объём знаний во многих сферах деятельности человека удваивается каждые три года, а в обозримом будущем в некоторых из областей такое удвоение следует ожидать в период, не превышающий одного месяца⁹. Из этого следует, что обновление знаний становится первостепенной задачей для современного специалиста. И поскольку именно ДПО в условиях информационного общества должно стать ядром непрерывной системы образования, источником получения новейших знаний и компетенций, России необходимо инновационное ДПО, успевающее за процессом обновления знаний.

1.2. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА РЫНКЕ УСЛУГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

СУЩНОСТЬ – ФИЛОСОФСКИЙ ТЕРМИН, ОБОЗНАЧАЮЩИЙ СУЩЕСТВЕННЫЕ (НАИБОЛЕЕ ПОСТОЯННЫЕ И ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ) СВОЙСТВА ОБЪЕКТА¹⁰.

Социально-экономические процессы характеризуют изменения в обществе, отображающиеся на его благосостоянии, политической и экономической стабильности, условиях безопасности. Особенностью социально-экономических процессов является их тесная привязка к деятельности предприятий (хозяйствующих субъектов), крупных национально-государственных систем, регионов, которая определяет масштабы, уровень, темпы и цели происходящих в русле этих объектов изменений¹¹.

Современное экономическое развитие характеризуется ведущим значением научно-технического прогресса и интеллектуализацией основных факторов производства. На долю новых знаний, воплощаемых в технологиях, оборудовании, образовании кадров, организации производства в развитых странах приходится от 80...95 % прироста ВВП¹². Внедрение новых технологий стало ключевым фактором успеха в рыночной конкуренции, основным средством повышения эффективности производства и улучшения качества товаров и услуг. Нововведения являются необходимым условием успеха в конкурентной борьбе, позволяя передовым фирмам добиваться сверхприбылей за счёт монопольного присвоения

⁹ Шудегов В.Е., Буслев Е.В. Какое дополнительное профессиональное образование нужно современной России? // Дополнительное профессиональное образование и социально-экономическое развитие регионов : сборник материалов II Всероссийской Конференции. 4–5 октября 2007 г. Москва : Союз ДПО, 2007. С. 14 – 18.

¹⁰ Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. URL: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Сущность_\(значения\)](http://ru.wikipedia.org/wiki/Сущность_(значения)).

¹¹ Рой О.М. Исследования социально-экономических и политических процессов : учебник для вузов. СПб. : Питер, 2004. 364 с.

¹² Тычинский А.В. Управление инновационной деятельностью компаний: современные подходы, алгоритмы, опыт. Таганрог : ТРТУ, 2006. 245 с.

интеллектуального продукта, получаемого в результате инновационной деятельности.

Инновационная деятельность – процесс, направленный на разработку и реализацию результатов законченных научных исследований и разработок либо иных научно-технических достижений в новый или усовершенствованный продукт (услугу), реализуемый на рынке, в новый или усовершенствованный технологический процесс, используемый в практической деятельности¹³. Понятие «инновационная деятельность» тесно связано с понятиями «инновация» и «инновационный потенциал».

Под инновацией (англ. *innovation* – нововведение, новаторство) понимают «инвестицию в новацию» как результат практического освоения нового процесса, продукта или услуги.

Новация (лат. *novation* – изменение, обновление) – новшество, которого не было раньше, новое явление, открытие, изобретение, новый метод удовлетворения общественных потребностей и т.п.

Инновация – это продукт (товар или услуга) научной деятельности, в результате применения которого в производстве происходят коренные изменения, влекущие за собой кардинальные организационно-распорядительные и производственно-технологические преобразования; это материализованный результат, полученный от вложения капитала в новую технику или технологию, в новые формы организации производства, труда, обслуживания, управления и т.п. Ни одно предприятие не может позволить себе стоять на месте, если оно хочет выжить в современной конкурентной среде. В сегодняшнем мире, движимом знаниями, новые технологии появляются с всё более короткими интервалами. Цикл жизни технологий, измерявшийся раньше годами и десятилетиями, сегодня в ряде отраслей сократился до 2–3-х месяцев. Таким образом, инновации должны быть не разовым явлением, а непрерывным ответом на постоянно изменяющиеся условия. Устойчивая система управления инновациями не просто помогает решать какие-то проблемы, но и создаёт новый потенциал, открывая таким образом возможности для будущих инноваций.

Понятием «инновация» как экономической категорией одним из первых стал пользоваться австрийский экономист Й. Шумпетер¹⁴, который исходил из того, что двигателем развития выступает предпринимчивость, выражающаяся в постоянном поиске новых комбинаций факторов производства. Сущность инновации заключается в практическом использовании научно-технических разработок и изобретений. Инноватор не изобретатель, не человек техники, инноватор – это предприниматель, человек бизнеса. По мнению Й. Шумпетера, под инновациями понимается введение нового продукта или качественное совершенствование прежнего, внедрение нового метода производства, открытие нового рынка, приобретение нового источника сырья, осуществление новой организации производства. Близкое по содержанию определение понятия «инновация» дают и другие западные исследователи: Э. Мэнсфилд¹⁵, Р. Фостер¹⁶, Б. Твисс¹⁷, М.Е. Портер¹⁸, Р. Солоу¹⁹, У.Е. Саудер и А.С. Нашар²⁰.

В отечественной литературе своими исследованиями в вопросах инноваций широко известны учёные: Ю.В. Яковец, С.Ю. Глазьев, А.Н. Фоломьев, В.И. Кушлин, В.А. Москвин, А.Н. Цветков, В.Д. Андрианов, П.Н. Завлин, А.В. Васильев, В.В. Горшков, Е.А. Кретова, Э.А. Уткин, Г.И. Морозова, Н.И. Морозова, А.И. Пригожин, Г.И. Жиц и др.

Инновации, согласно Г.Я. Гольдштейну²¹, определяют будущее развитие компании и предполагают подчас довольно значительные изменения в производстве, маркетинге, управлении фирмы. Компании подходят к инновациям в самом широком смысле, используя как новые технологии, так и новые методы работы, осваивая новые методы достижения конкурентоспособности или находя лучшие способы конкурентной борьбы при использовании старых способов. Инновации могут проявляться в новом дизайне продукта, в новом процессе производства, в новом подходе к маркетингу или в новой методике повышения квалификации работников.

¹³ Тычинский А.В. Управление инновационной деятельностью компаний: современные подходы, алгоритмы, опыт. Таганрог : ТРТУ, 2006. 245 с.

¹⁴ Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / предисл. В.С. Автономова. М. : ЭКСМО, 2007. 864 с.

¹⁵ Менсфилд Э. Экономика научно-технического прогресса. М. : Прогресс, 1970. 238 с.

¹⁶ Фостер Р. Обновление производства: атакующие выигрывают. М. : Прогресс, 1987. 272 с.

¹⁷ Twiss B.C. Managing technological innovation. London // Pitman Publishing, 1992.

¹⁸ Porter M. Competitiveness Advantage of Nation // Harvard Business Review. March – April. – 1990.

¹⁹ Solow R. On Theories of Unemployment // American Economic Review. 1980.

²⁰ Саудер У.Е., Нашар А.С. Руководство по наилучшим методам трансфера технологий // Управление инновациями. М. : Дело-ЛТД, 1995.

²¹ Гольдштейн Г.Я. Стратегический инновационный менеджмент : учебное пособие. Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2004. – 267 с.

Уткин Э.А.²² считает, что под инновацией обычно подразумевается объект, внедрённый в производство; М. Иванов и другие полагают²³, что инновация – это коммерческое освоение новой идеи.

Официальными российскими терминами в области инновационной деятельности являются термины, используемые в «Концепции инновационной политики Российской Федерации на 1998 – 2000 годы», одобренной постановлением Правительства РФ от 24 июля 1998 г. № 832. В частности, в этом документе даётся следующее определение инновации: «Инновация (нововведение) – конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности».

Давая определение педагогической инновации, Г.В. Лаврентьев и Н.Б. Лаврентьева формулируют его как теоретически обоснованное, целенаправленное и практико-ориентированное новшество, которое осуществляется на трёх уровнях: макроуровне, мезоуровне и микроуровне. На макроуровне инновации затрагивают изменения во всей системе образования и приводят к изменению её парадигмы. На мезоуровне инновации направлены на изменения в образовательной среде региона, в конкретных учебных заведениях. На мезоуровне речь в основном идёт о создании новых учебных заведений на базе новых концептуальных подходов. На микроуровне инновации направлены на создание нового содержания как отдельного курса, так и блока курсов (например, экологических или гуманитарных); либо на отработку новых способов структурирования образовательного процесса; либо на разработку новых технологий, новых форм и методов обучения²⁴.

В рамках настоящего исследования под инновациями в образовании будем понимать процесс совершенствования и преобразования педагогических технологий, совокупности методов, приёмов и средств обучения в контексте достижения требуемого качества образовательных услуг. В настоящее время инновационная педагогическая деятельность является одним из существенных компонентов образовательной деятельности любого учебного заведения. Именно инновационная деятельность не только формирует основу для создания конкурентоспособности того или иного учреждения на рынке образовательных услуг, но и определяет направления профессионального роста преподавателя, его творческого поиска, реально способствует личностному росту обучающихся.

Развитие инновационной деятельности привело к появлению новых понятий и институциональных структур в системе высшего профессионального образования. Традиционно функция производства нового знания закрепилась за высшими учебными заведениями, осуществляющими подготовку профессиональных кадров для экономики страны в целом и отдельных регионов в частности. Результатом интеграционных процессов стали корпоративные объединения всех уровней подготовки и обучения. При этом основой всех нововведений в системе профессионального образования выступает инновационный потенциал образовательной организации.

По мнению А.В. Тычинского инновационный потенциал – качественное понятие, характеризующее действенность механизма инновационного процесса, и выраженное в скорости разработки новшеств, темпов внедрения и распространения изобретений по различным сферам общественного производства и возможности их успешной коммерциализации²⁵.

Шляхто И.В.²⁶ придерживается следующей формулировки: инновационный потенциал – это не только возможность создания новшеств, осуществления инноваций, но и готовность воспринять эти нововведения для последующего эффективного использования на уровне, соответствующем мировому.

Матвейкин В.Г. и С.И. Дворецкий с коллегами²⁷ предлагают категорию «инновационный потенциал» трактовать как способность системы к трансформации фактического порядка вещей в новое состояние с целью удовлетворения существующих или вновь возникающих потребностей (субъекта-новатора, потребителя, рынка и т.п.). При этом эффективное использование инновационного потенциала делает

²² Уткин, Э.А. Управление компанией. М., 1997. 304 с.

²³ Иванов М.Н., Колупаева С.Р., Кочетков Г.Б. США: Управление наукой и нововведения. М.: Наука, 1990. 214 с.

²⁴ Лаврентьев Г.В., Лаврентьева Н.Б. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов. Ч. 1. Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2002. 156 с.

²⁵ Тычинский А.В. Управление инновационной деятельностью компаний: современные подходы, алгоритмы, опыт. Таганрог: ТРТУ, 2006. 245 с.

²⁶ Шляхто И.В. Оценка инновационного потенциала региона [Электронный ресурс] // Вестн. Брянского гос. техн. ун-та. 2007. № 1 (9). URL: <http://www.bali.ostu.ru/umc/arhiv/2007/1/Shlyhto.doc>.

²⁷ Инновационный потенциал: современное состояние и перспективы развития: монография / В.Г. Матвейкин, С.И. Дворецкий, Л.В. Минько, В.П. Таров, Л.Н. Чайникова, О.И. Летунова. М.: «Издательство Машиностроение-1», 2007. 284 с.

возможным переход от скрытой возможности к явной реальности, т.е. из одного состояния в другое (а именно, от традиционного к новому). Следовательно, инновационный потенциал – это своего рода характеристика способности системы к изменению, улучшению, прогрессу.

Инновационный потенциал вуза, как считают И.В. Баранова и М.В. Черепанова²⁸, представляет ресурсы всех видов, которые могут быть использованы для осуществления инновационной деятельности. По их мнению, вуз является инновационно-ориентированным элементом национальной инновационной системы. Это обусловлено характером его продукции, поскольку он создаёт новшества во всех сферах своей деятельности. В сфере образования вуз готовит новых специалистов для деятельности в различных отраслях национальной экономики; в научном секторе разрабатывает и создаёт научно-техническую продукцию для её использования в общественном производстве.

Таким образом, состояние инновационного потенциала вуза определяется эффективностью научной и инновационной деятельности, состоянием подготовки кадров, интеллектуальным потенциалом вуза, обеспеченностью инновационной деятельности материальной, информационной и коммуникационной базой. Однако, несмотря на активизацию в последние годы инновационных процессов в системе профессионального образования, до настоящего времени отсутствуют механизмы, обеспечивающие их согласованное и положительное воздействие на качество услуг дополнительного профессионального образования.

В период рыночных отношений система дополнительного профессионального образования должна адекватно и мобильно реагировать на изменение спроса на образовательные услуги, развиваясь с учётом стратегических интересов государства, отдельных регионов, предприятий и организаций реального сектора экономики и непромышленной сферы. В этой связи актуализируется проблема формирования системы ДПО как составной части государственной политики в области развития человеческих ресурсов с учётом реально складывающихся в России динамики в сфере занятости, перспектив развития рынка труда и образовательных услуг.

Одно из основных свойств системы дополнительного профессионального образования, обеспечивающего мобильность самой системы в изменяющихся условиях внешней среды и соответствие изменяющимся потребностям обучающихся к качеству образовательных услуг – это открытость. Система дополнительного профессионального образования, обмениваясь информационными, материальными и человеческими ресурсами, взаимодействует с социально-экономической средой, воспринимает и интерпретирует в своих изменениях процессы, происходящие в этой среде на основе управления инновационным потенциалом образовательной организации, на базе которой и происходит предоставление образовательных услуг данного типа.

С одной стороны, открытость создаёт многообразие интересов, обращённых к дополнительному профессиональному образованию на уровне государства и общества. С другой стороны, в системе дополнительного профессионального образования обеспечивается разнообразие форм образовательной деятельности за счёт формирования нового содержания, соответствующего не только сложившемуся многообразию потребностей сегодняшнего дня, но и возможному многообразию будущего.

Открытость делает систему дополнительного профессионального образования способной не только воспринимать новационные тенденции извне, со стороны изменяющегося общества, но и встречать это внешнее воздействие внутренними тенденциями к изменениям в управлении образовательным процессом. Такие внутренние изменения играют определяющую роль в развитии и закреплении новаторских тенденций в дополнительном профессиональном образовании. Они зачастую оформляются в разнообразные методики и программы, новые формы организации образовательной деятельности. Таким образом, откликаясь на многообразие действительности, дополнительное профессиональное образование само превращается во внутренне многообразную систему.

В этих условиях в качестве основной задачи системы ДПО можно рассматривать дальнейшее развитие и активное использование образовательного, научного и инновационного потенциалов образовательных организаций, направленных на проектирование целевой системы кадрового обеспечения бизнеса, а также на те направления и формы деятельности образовательной организации, в которых возможно достижение наиболее значительных результатов.

Услуги в сфере дополнительного профессионального образования обращены к взрослой аудитории. Из этого следует, что учебный процесс в сфере дополнительного профессионального образования должен быть организован с учётом специфики взрослой аудитории, состоящей из специалистов, имеющих

²⁸ Баранова И.В., Черепанова М.В. Методические подходы к оценке инновационной активности и инновационного потенциала вуза // Сибирская Финансовая Школа № 4. 2006. С. 163 – 167.

профессиональное образование и опыт работы в определённой области. Сказанное определяет необходимость широкого привлечения к преподавательской деятельности в дополнительном профессиональном образовании преподавателей-практиков, квалифицированных специалистов из реального сектора экономики и непромышленной сферы, работников органов управления различного уровня, руководителей предприятий и организаций.

Образовательная услуга как продукт ДПО представляет собой систему знаний, информации, умений и навыков, которые используются в целях удовлетворения многоликих потребностей человека, общества и государства. Очевидно, что наибольшим спросом, при прочих равных условиях, должны пользоваться высококачественные образовательные услуги. Возникают вопросы, как определить качество образовательных услуг, кто его должен оценивать, каковы критерии оценки качества.

Под качеством образовательной услуги будем понимать совокупность свойств, обуславливающих её способность удовлетворять определённые потребности в соответствии с её назначением, или некую меру соответствия получаемых в образовании результатов и предъявляемых к ним требований.

Действующая в России система ДПО в ходе проводимых в стране реформ трансформируется с учётом рыночных механизмов, организационно перестраивается с целью приближения к потребностям региональных рынков труда, структурируется в соответствии с реальными возможностями использования инновационного потенциала образовательных организаций.

Реализация процесса модернизации образования осуществляется, в том числе и через поиск перспективных подходов к повышению качества образования, одним из которых является компетентностный подход, акцентирующий внимание на результате образования, причём в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в типовых и нестандартных ситуациях профессиональной жизни.

Речь идёт об особых образовательных результатах системы профессионального образования в целом, и ДПО в том числе, в которых знания выступают необходимым, но не достаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования, – о профессиональной компетентности и таких её составляющих, как прикладные и ключевые компетенции.

Ключевые компетенции необходимы для любой профессиональной деятельности, они проявляются в способности решать профессиональные задачи на основе использования информации, коммуникации, социально-правовых основ поведения личности в гражданском обществе. Прикладные компетенции отражают специфику конкретной сферы профессиональной деятельности.

Одной из наиболее приемлемых технологий реализации компетентностного подхода в инновационном образовании на сегодняшний день считается модульное обучение. В учебно-воспитательном процессе модуль трактуется как относительно самостоятельная и завершённая единица образовательной программы, направленная на формирование определённых профессиональных компетенций. Таким образом, образовательные программы в дополнительном профессиональном образовании структурно проектируются в виде нескольких учебных модулей, содержательная часть которых построена с учётом развития прикладных компетенций в определённой сфере. Исходя из этого, в образовательном процессе целесообразно использование различных методов овладения компетенциями – деловые игры, кейсы, «мозговые штурмы», самостоятельная подготовка, обучение с помощью компьютерных средств, традиционное обучение, а также тренинги, мастер классы, стажировки.

Роль ДПО в развитии кадрового потенциала в новых условиях состоит в организации различных форм переподготовки, реализованных на базе модульно-компетентностного подхода, позволяющего в короткий срок формировать и развивать у слушателей прикладные компетенции, в то время как его ключевые компетенции уже сформированы в процессе обучения в вузе, техникуме или колледже и развиты в практической деятельности.

Слушатели, приходящие на переподготовку с целью получения дополнительных знаний, имеют профессиональное образование, опыт работы и нацелены на рассмотрение и изучение конкретных ситуаций, возникающих в их профессиональной деятельности. И в этом специфика образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования.

Естественно, что и образовательные технологии в обучении взрослых должны иметь свою специфику, которая, в частности, заключается в том, чтобы сами слушатели могли оказывать влияние на образовательный процесс в соответствии с поставленными целями обучения. Это делает необходимым отход от традиционных методов обучения в пользу активного использования интерактивных и инновационных методов обучения, ориентированных на так называемую модель «Обучение действием».

Развиваясь и совершенствуясь, система дополнительного профессионального образования разрабатывает и реализует на базе лицензированных и аккредитованных программ высшего профессионального образования учебные программы дополнительного профессионального образования, учитывая квалификационные характеристики компетенций, задаваемые работодателем (заказчиком), с использованием модульно-компетентностного подхода, предполагающего переподготовку и повышение квалификации специалистов, способных адаптироваться к изменяющейся ситуации на рынке труда.

Исходя из рассмотренных выше тенденций непрерывного профессионального образования и сущности инновационной деятельности образовательной организации, необходимо определить, каковы механизмы развития и управления инновационным потенциалом, который способен обеспечить реализацию этой инновационной деятельности в сфере ДПО. С этих позиций нами должны быть рассмотрены теоретические основы организации такой деятельности, т.е. концепция как руководство, смоделирована сама структура управления развитием инновационного потенциала и показаны конкретные инструменты управления и реализации полученной модели.

2. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СТРУКТУРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ВУЗА

Концепция (от лат. *conceptio* – понимание, система, совокупность) – комплекс ключевых положений (идей, взглядов, принципов), дающих целостное представление о каком-либо явлении или событии, позволяющих более глубоко понять и проникнуть в существо проблемы, определяющих методологию и организацию практической деятельности²⁹.

Современная концепция деятельности и развития структуры ДПО в условиях вуза с позиций управления инновационным потенциалом представляет собой систему взглядов, принципов и приоритетов в деятельности структуры ДПО и включает следующие составные части: цель и принципы разработки концепции, решаемые задачи, анализ современного состояния и перечень узловых проблем, этапы и механизм реализации концепции.

За время, прошедшее с начала экономических преобразований, в России успела сложиться определённая система дополнительного профессионального образования. Обособленные учреждения и подразделения ДПО в составе вузов начали адаптироваться к новым условиям и самостоятельно вырабатывать стратегию своего развития на формирующемся отечественном рынке образовательных услуг.

Говоря о региональной системе ДПО, следует отметить, что как регионы России значительно отличаются своими географическими и природными условиями, направлениями производственно-экономической деятельности, так и приоритетные направления деятельности структур ДПО будут значительно различаться от региона к региону. В свою очередь эти различия обязательно скажутся на формировании политики системы ДПО конкретного региона. Наряду с общими тенденциями развития обязательно проявятся региональные особенности.

Понимая под дополнительным профессиональным образованием образование на базе высшего или среднего профессионального образования, осуществляемое в целях совершенствования профессиональных качеств специалистов или подготовки их к новым видам профессиональной деятельности и придавая понятию концепции смысл короткой ёмкой формулировки с целью последующего обобщения, обозначим задачи, стоящие перед региональной системой ДПО.

Региональная система ДПО призвана реализовывать профессиональную переподготовку во всех сложившихся формах, качественная организация которой требует серьёзных исследований при формировании содержания и структуры программ переподготовки, ориентированных на адекватное отражение изменений содержания и структуры профессиональной деятельности, её функций и решаемых профессиональных задач, быстротечных изменений в области информационных технологий в условиях рыночного хозяйствования.

Результаты исследования и опыт практической работы в системе профессионального образования позволили сделать вывод о необходимости соответствия системы ДПО современным требованиям рынка труда к уровню профессиональной компетентности специалистов с учётом прогнозов социально-

²⁹ Безопасность: теория, парадигма, концепция, культура : словарь-справочник / автор-сост. профессор В.Ф. Пилипенко. Изд. 2-е, доп. и перераб. М. : ПЕР СЭ-Пресс, 2005. 160 с.

экономического развития и изменений профессиональной сферы деятельности. Построение перспективно-оптимальных систем переподготовки специалистов, профессиональной переподготовки и повышения квалификации, способных динамично реагировать на изменения внешней среды и отвечающих требованиям потребителей образовательных услуг, даёт возможность обеспечить требуемое качество услуг ДПО. Именно с этих позиций должна выстраиваться концепция управления инновационным потенциалом образовательной организации в подсистеме профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Сформировавшаяся во всём мире к настоящему времени концепция непрерывного образования предусматривает более равномерное распределение в течение жизненного цикла человека периодов обучения и производственной деятельности. Человеку предоставляется возможность приобретать необходимые ему умения, навыки, знания и качества не раз и навсегда, а по мере того, как у него возникает в них необходимость. В эту концепцию удачно вписывается система дополнительного профессионального образования, которая, в силу своих особенностей, способна максимально оперативно реагировать на изменение требований рынка образовательных услуг.

Дополняя концепцию непрерывного образования, концепция региональной системы ДПО может быть сформулирована как динамично развивающаяся система предоставления полного спектра дополнительных образовательных услуг в сфере управления от однодневных семинаров и всех форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки вплоть до ускоренной переподготовки специалистов, оперативно дополняющая более фундаментальную но менее мобильную систему высшего профессионального образования в новых постоянно изменяющихся социально-экономических условиях функционирования экономики региона при неизменном повышении качества образовательных услуг. Естественно, что в первую очередь эту потребность региона должны удовлетворять учебные заведения и их подразделения, реализующие образовательные услуги в области дополнительного профессионального образования.

2.1. ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ДПО

Анализ теоретических и прикладных исследований в педагогике показывает, что проблемам научного обеспечения системы непрерывного образования, системы повышения квалификации работников образования уделено должное внимание. Учёными получены определённые достижения в области разработки целостной системы повышения квалификации, учитывающей специфику профессиональной деятельности различных категорий и уровней подготовленности специалистов.

Так, в своей работе А.К. Маркова отмечает, что «для специалиста повышение квалификации – это переосмысление человеком своей, уже сложившейся профессиональной деятельности, объединение собственного опыта с опытом других конкретных людей, либо обобщённым общественным опытом. Нельзя повышение квалификации строить узко профессионально, без учёта общего фона развития личности специалиста. Важно исходить из того, что профессиональная деятельность – это лишь фрагмент жизнедеятельности человека»³⁰.

Патралов Б.С., рассматривая вопрос повышения квалификации, приводит следующее определение: «повышение квалификации – это педагогический процесс, который строится как целенаправленно организованное взаимодействие субъекта и объекта-субъекта, необходимое для совершенствования его профессиональной подготовленности. В то же время, это внутриличностный процесс, в результате которого происходят действительные изменения сознания, преобразуются профессионально-педагогические (управленческие) умения, навыки, привычки, опыт, мотивы, позиция»³¹.

По мнению В.В. Краевского³², повышение квалификации – это получение дополнительных знаний по базовой специальности и совершенствование профессиональных умений на основе осмысления собственной деятельности в свете полученных знаний.

Анализ этих и многих других существующих научных исследований в области повышения квалификации и профессиональной переподготовки позволил нам сделать вывод, что профессиональная компетентность специалиста определяется не только базовыми (научными) знаниями и профессиональными умениями, но и ценностными ориентациями, мотивами его деятельности, стилем взаимоотношений с людьми, с которыми он работает, способностью к развитию своего творческого потенциала, к самооб-

³⁰ Маркова А.К. Психология профессионализма. М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.

³¹ Патралов Б.С. Профессиональное воспитание учащихся : курс лекций / науч. ред. И.П. Кузьмин; Всерос. ин-т повышения квалификации инж.-пед. работников и специалистов проф.-техн. образования. СПб. : ВИПКПТО, 1994. 86 с.

³² Краевский В.В. Общие основы педагогики. М. : Издательский центр «Академия», 2003. 256 с.

разованию, а процесс повышения квалификации рассматривается как процесс формирования и совершенствования его профессиональной культуры (Н.В. Молоткова). Таким образом, у специалиста возникает потребность в овладении более высоким уровнем профессиональной деятельности, обеспечивающей качественное решение профессиональных задач в современных условиях.

Психолого-педагогические особенности имеет и сама система дополнительного профессионального образования. Как звено системы непрерывного образования она строится, функционирует в соответствии с общественным заказом и обладает своими особенностями, обусловленными:

- контингентом обучающихся, основу которого составляют как опытные специалисты, имеющие определённый уровень базовых знаний, умений, профессиональной культуры, сложившийся стереотип профессионального мышления и профессиональной деятельности, так и молодые специалисты, у которых ещё не сформирован собственный профессиональный опыт и мастерство;

- формами обучения (представлены краткосрочными, постоянно-действующими, очными и заочными курсами на базе специальных центров и институтов повышения квалификации, семинарами, консультациями, индивидуальным обучением, самообразованием, серией массовых культурно-просветительских и образовательных мероприятий);

- сроками обучения (временные рамки непосредственного взаимодействия с обучающимися ограничиваются сроками курсовой подготовки и временем проведения мероприятий и носят дискретный характер).

Изучение особенностей организации ДПО позволило нам сделать вывод о том, что особую значимость данный процесс приобретает в условиях центров переподготовки и повышения квалификации как наиболее мобильного и гибкого элемента системы непрерывного образования.

Данная наиболее полифункциональная структура успешно осуществляет ряд *функций*, способствующих адаптации специалиста к постоянно изменяющимся окружающим условиям социально-экономической ситуации и обеспечения обновления кадрового потенциала общества.

В работах Н.Е. Астафьевой, А.К. Капитанской, Г.М. Коджаспировой, Н.В. Молотковой, Н.К. Солоповой и др., посвящённых проблемам повышения квалификации, выделяются три основные группы функций, реализуемые данными образовательными структурами: программно-целевые, организационно-технологические, социально-психологические.

Анализ исследований позволил нам рассмотреть входящие в эти группы составляющие с точки зрения актуализации и активизации деятельности обучаемых, реализация которых опосредованно влияет на развитие инновационного потенциала образовательной организации.

К *программно-целевым* функциям системы ДПО относятся восстановительная, адаптационная, компенсаторная, корригирующая и прогностическая функции.

Восстановительная и адаптационная функции помогают приспособиться при смене ступеней, вида образования или характера профессиональной деятельности. В современных условиях, сопровождающихся постоянными изменениями, внедрением различных новаций система ДПО решает задачи взаимосвязи и преемственности всех образовательных структур, повышения квалификации и переквалификации профессиональных кадров.

Реализация компенсаторной функции обеспечивает устранение пробелов в знании, позволяет повысить квалификацию, в том числе за счёт восполнения знаний и привития умений.

Корригирующая функция направлена на преодоление устоявшихся стереотипов мышления и методов работы за счёт овладения новыми технологиями, методами, средствами работы в профессиональной сфере.

Прогностическая функция обеспечивает определение стратегии развития системы ДПО, определяет перспективы развития личности в условиях непрерывного образования, с учётом модернизации самой системы образования и общества в целом.

К *организационно-технологической* группе функций относятся следующие составляющие: диагностическая, моделирующая, исследовательская, информационная, оценочная.

Реализация диагностической функции даёт возможность изучать готовность слушателей к дальнейшему обучению, в том числе усвоению новых знаний и т.д., к освоению различных видов деятельности.

Моделирующая функция направлена на обеспечение возможности расширить учебно-познавательную деятельность за счёт реализации проблемного подхода, использования активных форм обучения с использованием современных информационных технологий, ориентации на решение профессиональных задач, моделирования внутренней учебно-информационной среды, обеспечивая преемственность с профессиональной средой.

Исследовательская функция направлена на изучение методологических, дидактических и методических проблем всестороннего развития личности в современной профессиональной среде. Основное назначение – организация, поддержка и обеспечение инновационных, экспериментальных, исследовательских работ на предприятиях региона, в том числе и в самой системе ДПО.

Претерпевает изменения информационная функция, направленная на удовлетворение информационных (интеллектуальных и профессиональных) потребностей специалиста. Она реализуется через организацию системы учебно-методического обеспечения учреждений, обеспечивающей доступ к научной и справочной информации, нормативным материалам, передовому опыту и т.д., в том числе и на основе информационных и коммуникационных технологий.

Реализация оценочной функции заключается в обеспечении всестороннего и объективного контроля за усвоением учебного материала, в разработке содержания и проведении квалификационных испытаний, аттестации.

Группа *социально-психологических* функций представлена функциями: ориентационной, пропагандистской, мотивационной, развивающей, культурологической.

Ориентационная, пропагандистская и мотивационная функции, реализующиеся через организацию и обеспечение специальных мероприятий, стимулируют мотивацию познавательной деятельности, способствуют распространению передовых достижений, опыта работы, использования средств информационных технологий в профессиональной деятельности с целью их дальнейшего внедрения (конкурсы, конференции, проблемные семинары, дни информации, дни специалиста, выставки и т.д.).

Развивающая функция обеспечивает согласование общественных и личных интересов каждого специалиста, а также предоставляет возможность самоактуализации и самовыражения через индивидуальное обучение и информационное обслуживание на основе информационных технологий и средств телекоммуникаций, превращая систему ДПО из информационно-насыщенной в информационно развивающую.

Культурологическая функция направлена на удовлетворение социокультурных, в том числе информационных, запросов, изучение этих запросов и разработку путей их всестороннего и качественного удовлетворения.

С целью разработки концептуальных основ деятельности структуры ДПО в условиях вуза нами проанализированы ключевые, на наш взгляд, положения определяющие структуру и содержание деятельности такой организации в контексте управления инновационным потенциалом, сформулированные в нашем исследовании в виде принципов.

Принцип (лат. *principium* – начало, основа, происхождение, первопричина) – основание некоторой совокупности фактов или знаний, исходный пункт объяснения или руководства к действиям³³.

Принцип в инноватике – это исходное положение, правило действия, которое вытекает из наиболее общих и существенных связей объектов материального мира. Принципы инновационной деятельности ориентируют созидательный труд новаторов (инженеров) на достижение тех или иных целей или результатов развития техники и/или технологий³⁴.

Принцип в гуманитарных науках – это руководящая идея, основное правило, основное требование к деятельности, поведению т.д.³⁵

Сущность педагогического принципа В.И. Андреев определяет как одну из педагогических категорий, представляющую собой основное нормативное положение, которое базируется на познанной педагогической закономерности и характеризует наиболее общую стратегию решения определённого класса педагогических задач (проблем), служит одновременно системообразующим фактором для развития педагогической теории и критерием непрерывного совершенствования педагогической практики в целях повышения её эффективности. Принцип отражает явление на уровне должного и отвечает на вопрос: как нужно действовать наиболее целесообразным образом в решении соответствующего класса педагогических задач³⁶.

Принципы реализации инновационной образовательной деятельности в системе ДПО могут быть сформулированы, не ограничиваясь непосредственно процессом обучения и конкретизацией применения педагогических средств при обучении по какой-либо дисциплине, реализации определённого курса,

³³ Социология : энциклопедия / сост. : А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. Мн. : Книжный Дом, 2003. 1312 с. – (Мир энциклопедий).

³⁴ Селиванов С.Г., Гузаиров М.Б., Кутин А.А. Инноватика : учебник для вузов. М. : Машиностроение, 2007. 721 с.

³⁵ Современный словарь по педагогике / сост. Рапацевич Е.С. М. : «Современное слово», 2001. 928 с.

³⁶ Андреев В.И. Педагогика : учебный курс для творческого саморазвития / Центр инновационных технологий. Казань, 2006. 606 с.

а опираясь на теоретические основы, определяющие организацию деятельности, управление структурой и взаимодействие с внешней средой.

Принципы, лежащие в основе реализации инновационной образовательной деятельности в системе ДПО целесообразно рассмотреть в контексте положений Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года³⁷, а также направлений деятельности, представленных в Федеральной целевой программе развития образования на 2006 – 2010 гг.³⁸ и принципов непрерывного профессионального образования³⁹.

Современный мир характеризуется переходом к глобальным процессам, важнейшую роль в которых играют знания человека и основанные на них компетенции. Непрерывное образование в течение всей жизни является фактором мобильности общества, готовности к прогнозируемым изменениям. Предоставление государством и обществом возможностей человеку постоянно развиваться и образовываться вне зависимости от возраста, состояния здоровья и других факторов способствует гармонизации общественных отношений через справедливое перераспределение знаний как основного капитала человека. Обладание капиталом знаний позволяет человеку эффективно организовать собственную жизнь и управлять ею, обеспечивает права всех на самореализацию. Из сказанного непосредственно вытекает принцип непрерывности образования.

Текущие экономические проблемы рассматриваются сегодня в тесной взаимосвязи с проблемами рынка труда, сохранения рабочих мест и кадрового потенциала страны. Повышение устойчивости развития российской экономики ориентировано на формирование условий по организации опережающего профессионального обучения. Для системы ДПО это означает мобильную переориентацию на подготовку человека к жизни в быстро меняющихся условиях интенсивного развития социальных и экономических процессов и нового качества жизни, готового оперативно предложить своё участие, отвечая на запросы общества и рынка труда. При этом сами подходы к инновациям в образовании должны быть инновационными для системы образования. Осознавая и учитывая современные тенденции развития страны, регионов и конкретных предприятий, необходимо уже сегодня проектировать адекватные этим изменениям процессы в образовании. Разработку и реализацию уже в настоящее время проектов, направленных в будущее – на устойчивое долговременное развитие образования предполагает принцип опережающего инновационного развития ДПО.

Образовательные услуги, оказываемые в рамках ДПО, формируются с привлечением научного потенциала вуза. Новые научные разработки проецируются и преобразуются в образовательную услугу. Сегодняшние специалисты, проходя переподготовку по программам, базирующимся на новейших достижениях науки, обладают способностью в дальнейшем быть более мобильными на рынке труда, чётко ориентироваться на те изменения, которые приходят в реальном секторе экономики, в производстве и т.д. Причём в образовательной услуге учитывается не только специфика содержания каждой конкретной научной разработки, но и их взаимосвязь, единство общих тенденций, общность подходов. В таких условиях опережающее обучение проходит на фоне научности и полифункциональности.

Сложившаяся к настоящему времени во всём мире концепция непрерывного образования предусматривает более равномерное распределение в течение жизненного цикла человека периодов обучения и производственной деятельности. Человеку предоставляется возможность приобретать необходимые ему умения, навыки, знания и качества не раз и навсегда, а по мере того, как у него возникает в них необходимость. В эту концепцию удачно вписывается система дополнительного профессионального образования, которая, в силу своих особенностей, способна максимально оперативно реагировать на изменение требований рынка образовательных услуг и придаёт целостность системе непрерывного образования.

Сама система ДПО это не просто набор компонентов из зданий, помещений, учебных разработок преподавателей, который призван обеспечить организацию образовательного процесса. Она включает в себя системообразующие звенья, такие как цель подготовки, потребности слушателя, потребности рынка труда. И когда всё это подчинено единой цели, и работает на основе потенциала образовательной организации, получается системный эффект, а у системы новое качество. Таким образом, обеспечивается системность и синергетичность и структур, и процессов.

³⁷ Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года : одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001 г. № 1756-р.

³⁸ Федеральная целевая программа развития образования на 2006 – 2010 годы : утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 г. № 803.

³⁹ Анищенко В.А. Принципы непрерывного профессионального образования // Вестник Башкирского университета. 2007. № 1. С. 187 – 189.

Система ДПО предполагает работу с разными возрастными слоями и группами населения, которые отличаются уровнем образования и профессиональной подготовки, отношением к образованию, жизненными устремлениями, что требует создания дополнительных факультетов, институтов, отделений, курсов по повышению образования и квалификации, работающих в режиме открытости. Открытость учебных заведений и образовательных систем означает свободу зачисления в число обучаемых, составление индивидуального учебного плана, свободу места и времени обучения, свободу темпов обучения. При использовании модульных технологий в организации учебного процесса система ДПО получает разнообразные по уровню, содержанию, направленности образовательно-воспитательные программы. Это, в свою очередь, даёт возможность человеку продвигаться в своём образовании, духовном развитии, повышать профессионализм индивидуальными темпами, включаться в те или иные звенья образовательной системы и выходить из них в случае необходимости. В основе изложенного лежит принцип модульности и открытости.

Таким образом, ведущими принципами концепции ДПО применительно к нашим исследованиям являются:

1. Принцип непрерывности образования, характеризующий возможность человека постоянно развиваться, пополняя по необходимости багаж знаний в течение всей его жизни.

2. Принцип опережающего инновационного развития ДПО, реализуемый через мобильную переориентацию на подготовку человека к жизни в быстро меняющихся условиях интенсивного развития социальных и экономических процессов, осуществляя в настоящее время разработку и реализацию проектов долговременного развития образования, направленных в будущее.

3. Принцип научности и полифункциональности характеризуется привлечением научного потенциала вуза, когда в образовательной услуге учитывается не только специфика содержания каждой конкретной научной разработки, но и их взаимосвязь, единство общих тенденций, общность подходов.

4. Принцип системности и синергетичности, характеризующий систему ДПО как неотъемлемую часть системы непрерывного профессионального образования, способную в определённых условиях генерировать у себя новые качества.

5. Принцип модульности и открытости, реализуемый через передовые образовательные технологии в дополнительном профессиональном образовании.

РАЗРАБОТАННЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОЗВОЛЯЮТ СФОРМИРОВАТЬ ИННОВАЦИОННУЮ СТРУКТУРУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ДПО В СТРУКТУРЕ ВУЗА.

2.2. МРЦПК КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СТРУКТУРА ИННОВАЦИОННОГО ТИПА В ВУЗЕ

Прежде, чем перейти к описанию МРЦПК, как образовательной структуры ДПО в вузе, уточним значения некоторых используемых терминов, тем более что различными авторами одноимённые термины и понятия наполняются различным содержанием, что не способствует однозначному толкованию и пониманию излагаемого материала.

В качестве основных терминообразующих понятий рассмотрим три фундаментальных общеупотребительных термина, значения которых у разных авторов совпадают или близки. Это – «структура», «система» и «организация».

Структура, согласно БСЭ,⁴⁰ – внутреннее строение, устройство, совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях. Первый шаг к познанию предметов и явлений – это их структурный анализ или структуризация. Мы находим различия и сходства в элементах и процессах исследуемого объекта и группируем их по существенным (с точки зрения задач структуризации) признакам. Таким образом, посредством структуризации мы познаём и фиксируем наши знания об изучаемом объекте, выделяя сначала наиболее существенные свойства и характеристики, затем детализируя и уточняя их. Структурируя, мы углубляем наши знания. В том случае, когда изучаемый объект изменчив, необходимо придумать модель изменяющейся структуры. Эта модель называется «система».

Система – множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определённую целостность, единство.⁴¹ Важным свойством системы является синергизм – способ-

⁴⁰ Большая Советская Энциклопедия. Изд. 3-е. М.: Советская Энциклопедия, 1968 – 1979.

⁴¹ Алаев Э.Б. Социально-экономическая география. М.: Мысль, 1983. 290 с.

ность элементов системы достигать большего эффекта при совместном действии, чем сумма эффектов каждого элемента при действиях независимо друг от друга.

Структура отображает статику, система – и статику, и динамику.⁴²

Структура формируется по уже сложившимся признакам, которые очевидны исследователю. Система же конструируется только по тем признакам, которые присущи её целям и логике функционирования.

Структура и система – это способы отображения реальности, которые эту реальность никогда не исчерпывают в силу ограниченности наших знаний о ней, а потому не являются её точной моделью.

Понятия «структура» и «система» используются при формулировании и исследовании понятия «организация».

В литературе и в разговорной речи термин «организация» используется в различных смысловых значениях⁴³, наиболее употребляемыми из которых являются:

- организация как объект, как форма общественной деятельности, социально-экономическая система: предприятия, учреждения, офисы, клубы по интересам, профсоюзы, партии и т.п.;
- организация как состояние, как уровень согласованности функционирования. В этом случае имеется в виду упорядоченность деятельности, которую можно называть организованностью;
- организация как процесс, как функция по согласованию, координации, регулированию поведения людей, объединённых для выполнения определённой задачи или достижения единой цели. Организовать – значит либо создать организацию, объединение людей, либо улучшить состояние (показатели степени достижения цели) её функционирования.

В контексте наших рассуждений используются все три значения, но основным понятием является организация как социально-экономическая система (фирма, предприятие, вуз).

Обзор и общепринятое научное толкование термина организация (именно как социально-экономическая система) приводится в работе Д.М. Гвишиани⁴⁴, где она рассматривается как комплекс взаимосвязанных элементов, к которым относят: во-первых, цель, задачи; во-вторых, разработку системы мероприятий для разделения задач на отдельные виды работ, которые могут быть поручены членам организации для реализации цели; в-третьих, интеграцию отдельных работ в соответствующих подразделениях, которые могли бы их координировать различными средствами, включая сюда формальную иерархическую структуру; в-четвёртых, мотивацию, взаимодействие, поведение; в-пятых, принятие решений, коммуникации, информационные потоки, контроль, поощрение; в-шестых, единую организационную систему, которая понимается как согласованность между указанными элементами организации.

Согласно приведённому определению, понятие «организация» является расширительным толкованием термина «система» применительно к социально-экономическим объектам (объединения людей, взаимодействующих в экономической среде). Понятия «структура», «система», «организация» являются средствами отображения объектов, инструментами исследования и управления ими.

Структуру деятельности такого образовательного подразделения в составе вуза, как центр переподготовки, с позиций формирования и управления инновационным потенциалом мы рассматриваем в трёх аспектах:

- содержание деятельности;
- организация деятельности;
- ресурсы для осуществления этой деятельности.

Структура деятельности инновационного образовательного подразделения ДПО (на примере Межотраслевого регионального центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов) в составе технического университета представлена на рис. 1. Рассмотрим каждый из структурообразующих аспектов более детально и подробно.

⁴² Лопатников Л.И. Краткий экономико-математический справочник. М. : Наука, 1987. 509 с.

⁴³ Бармаков Б.П. Терминология управления [Электронный ресурс]. URL: [http:// www.information-technologies.ru/articles/management-terminology/](http://www.information-technologies.ru/articles/management-terminology/) (2008. 05 окт.).

⁴⁴ Гвишиани Д.М. Организация управления. М. : Наука, 1972. 536 с.



Рис. 1. Структура деятельности инновационного образовательного подразделения ДПО (на примере межотраслевого регионального центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов в составе технического университета)

Организация деятельности. Организация в данном случае рассматривается как процесс, как функция по согласованию, координации, регулированию поведения людей, объединённых для выполнения определённой задачи или достижения единой цели. И, как уже было сказано выше, организовать – значит либо создать организацию, объединение людей, либо улучшить состояние (показатели степени достижения цели) её функционирования.

Организация включает такие понятия, как технология, взаимодействие и управление.

Технология деятельности. Спрос на услуги ДПО формирует рынок образовательных услуг и система по сути своей должна гибко и адекватно реагировать на колебания этого спроса.

Специфика образовательных услуг в сфере ДПО связана со спецификой аудитории, состоящей из слушателей, имеющих профессиональное образование, опыт работы и приходящих на переподготовку с целью получения дополнительных знаний. Слушатели нацелены на рассмотрение конкретных ситуаций, возникающих в их профессиональной деятельности, их мотивация существенно отличается от мотивации студентов, не говоря уже об уровне профессиональных знаний и жизненном опыте, которым обладают взрослые специалисты. Из этого следует, что учебный процесс в сфере ДПО должен быть организован по определённым технологиям, учитывающим специфику взрослой аудитории, состоящей из специалистов, имеющих профессиональное образование и опыт работы в определённой области.

Под технологией (функционирования)⁴⁵ (зарубежный аналог термина – бизнес-процесс) понимается институционально предписанный порядок, правила, организационного поведения – взаимодействия элементов организационной системы.

Технология – категория процессуальная⁴⁶, она может быть представлена как совокупность методов изменения состояния объекта. Технология направлена на проектирование и использование эффективных и экономических процессов.

⁴⁵ Бармаков Б.П. Терминология управления [Электронный ресурс]. URL: <http://www.information-technologies.ru/articles/management-terminology/> (2008. 05 нояб.).

⁴⁶ Новикова В.И. Современные подходы к понятию технологии в образовании [Электронный ресурс]. URL: [http://www.rusnauka.com/ONG/Pedagogica/5_novikova%20v.i.%20\(2\).doc.htm](http://www.rusnauka.com/ONG/Pedagogica/5_novikova%20v.i.%20(2).doc.htm) (2008. 08 нояб.).

Педагогическая технология по определению ЮНЕСКО – это системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учётом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействие, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования.

Прежде чем рассмотреть образовательные технологии, дадим определения образовательной услуге, образовательной деятельности, образовательному процессу и организации обучения.

Образовательная услуга – организованная, целенаправленная, устойчивая деятельность (действия), осуществляемая одним или несколькими субъектами (преподавателями) посредством коммуникативных средств (личного, непосредственного взаимодействия с другим субъектом – обучающимся) по передаче знаний, формированию умений, навыков, оказанию воздействий, формирующих личность человека, гражданина, путём организации и управления его учебной деятельностью (действиями)⁴⁷.

Образовательные услуги, особенно в высшем образовании, а равно и в ДПО, характеризуются тем, что представляют собой услуги не просто информационного, но интеллектуального характера. Образовательная услуга наряду с общими свойствами, присущими ей как услуге, обладает сугубо специфическими особенностями, отражающими цели, социальную ценность, содержание совершаемых действий.

К свойствам образовательной услуги относят следующие:

1. Образовательные услуги оказываются, как правило, при непосредственном личном общении преподавателя с обучающимся (потребителем услуги).

2. Образовательная услуга имеет нематериальный характер. Достаточно сложно квалифицировать результат услуги, и, главное, без проявления воли обучающегося невозможно обеспечить достижение её цели – получение знаний, умений, навыков.

3. Получателем (потребителем) образовательной услуги является гражданин, который в соответствии с Конституцией РФ реализует своё право на образование.

4. Важным условием оказания образовательной услуги являются личности преподавателя и образовательной организации (рейтинг вуза).

5. Образовательная услуга не подлежит накоплению и перераспределению.

6. Неразрывность потребления и производства образовательной услуги в одном акте одномоментно.

7. Непостоянство качества образовательной услуги, её несравнимость. Качество обучающих действий в определяющей степени зависит от уровня образовательных программ, квалификации, компетентности преподавателей, качества обеспечивающих ресурсов, качества руководства и управления.

8. Оказание образовательной услуги не является дискретным, одномоментным действием. Она имеет длящийся характер и осуществляется на протяжении определённого времени в процедурной форме, стадийно, последовательно.

9. Образовательная услуга имеет адресную направленность, ориентирована на совершенно определённый, достаточно ограниченный круг лиц, определяемый целями, задачами, условиями обучения, предусматривающими предварительный образовательный уровень обучающихся, их образовательные потребности, а также образовательные методики и технологии.

10. Оказание образовательной услуги может носить как коллективный, так и индивидуальный характер, т.е. обучающие действия совершаются как в отношении коллектива, группы лиц, так и для одного лица.

11. К субъектам образовательной услуги предъявляются определённые требования: образовательная организация должна обладать легитимностью (иметь свидетельство о государственной регистрации, лицензию на ведение образовательной деятельности), а преподаватель – иметь соответствующую квалификацию, профессиональную специализацию, опыт, стаж педагогической работы.

Перенос акцента на усиление конкурентного статуса образовательной системы вызвал необходимость разработки системы показателей, отражающих качественные характеристики образовательных услуг с позиции потребителя. К таковым показателям отнесены⁴⁸:

- наличие учебной профессионально-ориентированной среды, обеспечивающей процесс удовлетворения образовательных потребностей посредством формирования готовности обучающихся к профессиональной деятельности в условиях современной информационной и конкурентной среды;

⁴⁷ Федорищева О.И., Шуметов В.Г. К вопросу о мониторинге системы высшего профессионального образования [Электронный ресурс] // Образовательный портал Ханты-Мансийского автономного округа. URL: <http://www.eduhmao.ru/> (2007. 07 мар.)

⁴⁸ Молоткова Н.В. Методические основы проектирования системы профессиональной подготовки специалиста сферы информационного бизнеса : монография. М. : Машиностроение, 2002. 377 с.

- сервис предоставления образовательных услуг, включающий технологии, методики и средства организации образовательного процесса;
- полезность образовательной услуги с позиции предоставления возможностей индивиду успешной жизнедеятельности в современных условиях (ценность образовательной услуги с позиций прагматической значимости);
- побудительные свойства образовательной услуги (мотивация на профессиональную деятельность);
- персонализация образовательной услуги (технология предоставления образовательной услуги должна быть адекватна технологии удовлетворения образовательной потребности конкретного клиента, что обеспечивается предоставлением возможности построения индивидуальной образовательной траектории);
- доступность образовательной услуги для потребителя, обеспеченная неразрывностью процессов производства услуги и удовлетворения образовательных потребностей;
- степень адаптивности образовательной услуги к потребностям клиента;
- направленность образовательной услуги на процесс профессионального становления личности за счёт формирования побудительного мотива к профессиональной деятельности.

Реализация названных требований в системе профессионального образования позволит организовать образовательный процесс на основе единой системы управления качеством образовательных услуг.

Как показывает опыт практической работы, разработка системы средств удовлетворения потребностей в образовательных услугах требует определения её структуры и содержания, что предполагает:

- детализацию потребностей с целью определения их направленности;
- изучение сущностных характеристик профессиональной деятельности специалиста с целью определения структуры и содержания профессиональной деятельности;
- изучение особенностей информационного взаимодействия субъектов конкретной сферы бизнеса;
- определение критериев оптимальности системы средств и условий удовлетворения потребностей в образовательных услугах.

Под образовательной деятельностью понимают обучение, управление обучением, научно-методическое, информационное, социально-экономическое и материально-техническое обеспечение процессов обучения⁴⁹.

Образовательный процесс – единство совместной деятельности обучающегося (учебной) и преподавателя (педагогической). Образовательные процессы в применении к образовательной организации включают широкий круг понятий, связанных с управлением всеми подразделениями для эффективной организации учебного процесса, научно-методического обеспечения и непосредственного проведения всех видов занятий, выполнения научных работ, а также осуществления хозяйственной деятельности.

Организация обучения – это наука и практика образовательной деятельности, обеспечивающие наиболее рациональное и эффективное объединение усилий педагогов, обучающихся, образовательных технологий в едином образовательном пространстве для достижения согласованных целей.

Образовательная технология⁵⁰ – это процессная система совместной деятельности обучающегося и преподавателя по проектированию (планированию), организации, ориентированию и корректированию образовательного процесса с целью достижения конкретного результата при обеспечении комфортных условий участникам процесса.

Технология в нашем случае – это вариант рационального построения процесса предоставления образовательной услуги ДПО. Технология предполагает последовательность действий, направленных на достижение результата, в связи с чем, целесообразно представить её в виде алгоритма, где прописаны сами основные действия, их последовательность, ресурс, который привлекается для осуществления этих видов деятельности, и результат, к которому стремится система.

Поскольку технология разрабатывается для каждого процесса деятельности МРЦПК, обобщенная схема представлена на рис. 2, и, как видно из схемы, включает следующие процессы и элементы: 1) мониторинг спроса на образовательные услуги ДПО; 2) изучение предложений на рынке образовательных услуг ДПО; 3) проектирование образовательной услуги ДПО; 4) формирование учебной группы; 5) ор-

⁴⁹ Федорищева О.И., Шуметов В.Г. К вопросу о мониторинге системы высшего профессионального образования [Электронный ресурс] // Образовательный портал Ханты – Мансийского автономного округа. URL: <http://www.eduhmao.ru/> (2007. 07 мар.).

⁵⁰ Новикова В.И. Современные подходы к понятию технологии в образовании [Электронный ресурс]. URL: [http://www.rusnauka.com/ONG/Pedagogica/5_novikova%20v.i.%20\(2\).doc.htm](http://www.rusnauka.com/ONG/Pedagogica/5_novikova%20v.i.%20(2).doc.htm) (2008. 08 сен.)

ганизация образовательного процесса; 6) процесс обучения; 7) итоговая аттестация; 8) контроллинг; 9) коррекция.



Рис. 2. Технология предоставления образовательных услуг ДПО

Управление. Управление процессом сводится к выработке и постоянному обновлению системы управляющих воздействий, направленных на устранение возникающих противоречий в образовательном процессе.

Рассматривая управление в образовательной организации, мы опираемся на существующие трактовки данного понятия в менеджменте и управлении социальными системами.

Управление в социальных системах – это управление людьми. Оно охватывает воздействие на деятельность людей, объединённых в группы, коллективы с их различными интересами. Это наиболее сложная область управления. Она является объектом изучения социальных (общественных) наук. В процессе производства, распределения и потребления материальных благ люди объединяются в различные организационные формы, т.е. социально-экономические системы.

Социальное управление – свойство, присущее человеческому обществу. Оно воздействует на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития и обусловлено общественным характером труда, а также необходимостью общения людей в процессе труда и жизни.

Самое краткое и самое общее определение социального управления можно сформулировать так⁵¹: управление системой – это целенаправленное воздействие на неё, переводящее систему из одного состояния в другое.

Существуют и развёрнутые определения управления, подробно излагающие содержание этого процесса, например: «Управление есть выработка управляющим органом управляющей информации, соответствующей программе управления, передача её объекту управления, получение и анализ осведомительной информации от объекта управления о его фактическом поведении, а также соответствующая результатам этого анализа корректировка или выработка новой управляющей информации с целью оптимизации функционирования объекта управления».

Иными словами, управление есть функция системы, направленная либо на сохранение её основного качества (совокупности свойств, утрата которых приводит к разрушению системы), либо на выполнение некоторой программы, обеспечивающей устойчивость функционирования и достижение определённой цели.

Системой управления называют систему, в которой осуществляются указанные функции управления и в которой всегда можно выделить как минимум две подсистемы: управляющую (субъект) и управляемую (объект). Во всех системах управление представляет собой информационный процесс.

Наряду с управляющими воздействиями всякая система испытывает и возмущающие воздействия, нарушающие необходимый, нормальный режим функционирования. Они могут быть как внешними (стихийные бедствия, перебои в снабжении, преступные посягательства посторонних лиц и т.п.), так и внутренними (производственные конфликты, аварии и т.п.).

Поэтому управляющие воздействия осуществляются обычно на основе алгоритма управления, построенного с учётом возможных возмущающих воздействий и необходимых реакций на них.

Управляющее воздействие может быть внутренним, т.е. исходящим от одного из элементов самой управляемой системы. В таком случае управление называют внутренним управлением, или самоуправлением. Примеры: управление кафедрой со стороны заведующего кафедрой, управление спортивной командой со стороны капитана команды, управление организмом и поведением человека со стороны мозга, управление компьютером со стороны процессора.

Управляющее воздействие может быть оказано на систему и извне, другой системой. В этом случае орган управления является элементом не управляемой системы, а управляющей системы более высокого ранга или большего масштаба. Такое управление называют внешним управлением, или просто управлением (в отличие от самоуправления). Примеры: управление кафедрой со стороны декана факультета или управление факультетом со стороны ректора университета, управление полётом космического корабля со стороны наземного центра управления.

Как в биологических системах, так и в технических системах, а в социальных системах особенно, внешнее управление и самоуправление сочетаются между собой, хотя и в очень различных пропорциях. Чем больше роль самоуправления, чем меньше внешних управляющих воздействий – тем больше автономность управления, а следовательно, и автономность (независимость, самостоятельность) самой управляемой системы.

Управление как понятие имеет множество определений, каждое из которых подчеркивает ту или иную сторону этого понятия. Можно выделить⁵²:

- управление – как науку – систему упорядоченных знаний в виде концепций, теорий, принципов, способов и форм управления;
- управление – как искусство – способность эффективно применять данные науки управления в конкретной ситуации;
- управление – как функцию – целенаправленное информационное воздействие на людей и экономические объекты, осуществляемое с целью направить их действия и получить желаемые результаты;
- управление – как процесс – совокупность управленческих действий, которые обеспечивают достижение поставленных целей путём преобразования ресурсов на «входе» в продукцию на «выходе»;
- управление – как аппарат – совокупность структур и людей, обеспечивающих использование и координацию всех ресурсов социальных систем для достижения их целей.

Основными задачами управления являются обеспечение целостности системы посредством сохранения определённой структуры; поддержание режима деятельности, реализации образовательных про-

⁵¹ Чистяков В.С. Сущность и содержание социального управления [Электронный ресурс]. URL: <http://www.xserver.ru/user/sissu/> (2008. 14 нояб.).

⁵² Глоссарий.ру [Электронный ресурс]. URL: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RTvwgirltol.

грамм и целевых установок; осуществление координации и согласования деятельности всех структур образовательной системы; мобилизация ресурсов и т.д.

В данном контексте в качестве субъекта управления могут выступать:

- совокупность элементов, осуществляющих сознательное воздействие на систему;
- разработка и реализация стратегии развития образовательной системы и тактики поведения системы;
- контроль за функционированием системы.

Таким образом, средствами управления являются совокупность приёмов, правил, методов и технологий, применяемых субъектом управления в отношении объекта для достижения поставленных целей. В качестве объекта управления нами рассматриваются все элементы образовательной системы: цели, структура, содержание, участники педагогического процесса, технологии, взаимодействие с внешней средой и т.д.

Не требует доказательства факт того, что управление является непрерывным, циклическим процессом принятия и реализации взаимосвязанных решений. Анализ существующих исследований в теории управления позволил нам рассмотреть в качестве основных функций системы управления мотивационно-целевую, плано-прогностическую, организационно-исполнительную, контрольно-диагностическую, регулятивно-коррекционную, научно-методическую, исследовательско-экспериментальную и информационную функции⁵³.

Положение об определяющей роли целей как ведущего фактора необходимо подробно рассмотреть при определении сущности мотивационно-целевой функции с позиций характеристик целей и механизмов их образования.

По источнику и способу образования целей, как на уровне отдельного специалиста, так и на уровне какой-либо организованной системы, цели могут быть внутренними (инициативными), т.е. формируемыми человеком или социальной системой самостоятельно, либо внешними, если они задаются извне. С учётом этого, *мотивационно-целевая функция* управления системой ДПО сводится к ориентированию всех элементов системы на достижение поставленного результата. Аксиоматично, что названная цель рассматривается как стратегическая и может быть детализирована на более частные оперативные и тактические цели управления образовательной системой. Тактические задачи определяются как промежуточные желаемые результаты в обозримом будущем, а оперативные задачи – как желаемый результат на текущий момент.

Плано-прогностическая функция – основа управления и важнейшая стадия управленческого цикла. Прогнозирование и планирование можно определить как деятельность по оптимальному выбору идеальных и реальных целей и разработке программ их достижения. Системный подход к прогнозированию и планированию обеспечивает сочетание перспективного прогнозирования и текущего планирования, согласованность прогнозов и планов на всех уровнях управления образовательным процессом.

Как один из основных процессов в управлении, планирование должно на всех уровнях отвечать целому ряду принципиальных требований:

- единство целевой установки и условий реализации;
- единство долгосрочного и краткосрочного планирования;
- осуществление принципа сочетания внешних и внутренних потребностей при разработке прогнозов и планов;
- обеспечение комплексного характера прогнозирования и планирования;
- стабильность и гибкость планирования на основе прогнозов.

В последовательности связанных этапов управленческого цикла, одинаково значимых для непрерывности и целостности управления, выделяется *организационно-исполнительская функция*, от которой зависит качество функционирования и развития образовательной системы. Организация характеризуется как деятельность субъекта (объекта) управления по формированию и регулированию определённой структуры организованных взаимодействий посредством совокупности способов и средств, необходимых для эффективного достижения целей⁵⁴.

Организационные отношения можно определить как связи между элементами системы профессиональной подготовки, устанавливаемые по поводу распределения полномочий и закрепления за ними функций их совместной деятельности.

⁵³ Поташник М.М., Моисеев А.М. Управление современной школой. М : Новая школа, 1997. 352 с.

⁵⁴ Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты / А.Н. Тихонов, А.Е. Абрамешин, Т.П. Воронина, А.Д. Иванов, О.П. Молчанова / под ред. А.Н. Тихонова. М. : Вита-Пресс, 1998. 256 с.

Методы, способы, средства и воздействия, положенные в основу структуры организационно-исполнительской деятельности, а именно её состава и содержания, учитывают специфичность объекта и субъекта управления в системе организации взаимодействия (отношений) и разделяются по целенаправленности (прямое и опосредованное), по формам (индивидуальные и коллективные), по способам, средствам и воздействиям.

К основным направлениям повышения эффективности реализации данной функции мы относим:

- реализацию компетентностного, культурологического, системного и личностно-ориентированного подходов в организации образовательного процесса;
- научно и практически обоснованное распределение функциональных обязанностей между участниками педагогического процесса;
- формирование относительно автономных систем внутривузовского управления.

В условиях повышения самостоятельности отдельных образовательных подсистем, при делегировании многих прав и полномочий, а значит и повышения их ответственности, важное место отводится *контрольно-диагностической функции* управления процессом ДПО. Сочетание административного и общественного контроля внутри образовательной системы с самоанализом, самоконтролем и самооценкой деятельности каждого структурного подразделения позволяет устанавливать соответствие функционирования и развития всей системы работы на диагностической основе социально-экономическим требованиям регионального рынка образовательных услуг.

Задача *функции регулирования и коррекции* состоит в том, чтобы поддерживать тот или иной уровень организации системы в данной ситуации с учётом возможных изменений. Коррекция невозможна без установления причин, вызывающих отклонения в ожидаемых, проектируемых результатах. Признаками таких отклонений могут быть необоснованно составленные планы и ошибки в них, слабость прогнозов, отсутствие нужной и своевременной информации, ошибки в принятых решениях, плохое исполнение, недостатки в контроле и оценке результатов⁵⁵.

Одной из основных характеристик любой системы, определяющей в итоге эффективность её функционирования, является коммуникативность, т.е. характеристики циркулирующих в ней информационных потоков (содержание информации, степень её централизации и децентрализации, источники получения, вывод на уровень принятия решений). Требования к этим характеристикам резко повышаются в условиях открытости структуры образовательной системы и самостоятельности её подсистем. Переход в режим самоуправления требует от управляющей подсистемы поиск путей повышения эффективности своей управленческой деятельности. Поэтому важным фактором деятельности образовательной системы является выполнение повышенных требований к организации информационного ресурса, содержание информации, т.е. выполнению *информационной функции*.

В контексте настоящего исследования более актуально рассматривать процесс управления как совокупность управленческих действий, ориентированных на достижение поставленных целей – обеспечить требуемое качество образовательных услуг путём преобразования ресурсов. Ожидаемым результатом является уровень конкурентоспособности выпускников на региональном рынке. Если уровень, заданный социальным заказом, потребностями личности, обеспечен, можно считать, что оказанные услуги качественные. Что включает управление с позиций управления МРЦПК. Управление – это некая информация, которая передаётся как побуждение к действию и обратная реакция.

Прогнозирование. Прогнозирование – опережающее отражение будущего, вид познавательной деятельности, направленный на определение тенденций динамики конкретного объекта или события на основе анализа его состояния в прошлом и настоящем. В процессе анализа проводится анкетирование потребителей, осуществляется сегментирование рынка и позиционирование образовательных услуг.

Предпочтения потребителей образовательных услуг регулярно меняются. То, что раньше казалось лучшим, теряет для них привлекательность. Поэтому важно постоянно владеть полной и достоверной информацией. Проводя анкетирование можно стать ближе к потребностям своих клиентов.

Анкетирование – это маркетинговое исследование путём письменного или проводимого в иной форме (например телефонного) опроса. Его возможности безграничны. Проводя анкетирование можно получить точный портрет целевой аудитории, возрастные и социальные характеристики, её предпочтения и пожелания. Узнать мнение клиентов о предоставляемых им образовательных услугах. И, в конце концов, получить объективную оценку положения обучающей организации на рынке образовательных услуг.

⁵⁵ Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты / А.Н. Тихонов, А.Е. Абрамешин, Т.П. Воронина, А.Д. Иванов, О.П. Молчанова / под ред. А.Н. Тихонова. М. : Вита-Пресс, 1998. 256 с.

По мнению Ф. Котлера⁵⁶, рынок состоит из всех потенциальных потребителей, имеющих частные нужды или желания, готовых их удовлетворить и способных оплатить такое удовлетворение. Основа рыночной практики – способность идентифицировать потребителя или клиента, способность адаптироваться к точке зрения потребителя.

Рынок, как правило⁵⁷, образует группы потребителей с совершенно различными нуждами и желаниями. Каждая такая группа – определённый сегмент рынка с отличающимися характеристиками потребителей. Процесс деления рынка на такие группы называется «сегментацией» или «целевым маркетингом».

В определённом смысле сегментация – стратегия, используемая продавцом для концентрации и, следовательно, оптимизации использования своих ресурсов на рынке. С другой стороны – это ряд процедур, используемых продавцами для сегментирования рынка.

Позиционирование⁵⁸ (от нем. *position*; фр. *position*; лат. *position (positionis)* – положение, состояние)) (в рекламе) – формирование образа торговой марки в сознании целевой аудитории таким образом, чтобы она как можно более выгодно отличалась от марок конкурентов, для чего используются как реальные, так и привнесённые, разработанные на основе маркетинговых исследований, характеристики товаров или услуг. Позиционирование осуществляется как процедура по ориентации интересов и ожиданий потребителей на восприятие и идентификацию, а также закрепление и усиление позитивного имиджа различных торговых марок, услуг, компаний, институтов, общественных и политических деятелей. В дальнейшем первоначальный эффект закрепляется посредством распространения информации с помощью средств массовых коммуникаций (ТВ, радио, пресса, Интернет и пр.) и максимально широкого охвата аудитории в ходе PR-кампаний и маркетинговых операций, связанных с сегментированием рынка сбыта и потребления.

Практическое позиционирование⁵⁹ – установление того, чем предлагаемые товары и услуги отличаются от аналогичных товаров и услуг конкурентов. Процесс позиционирования был разработан для того, чтобы наиболее эффективно использовать процесс сегментации.

Целевой маркетинг (сегментация) состоит в выборе сегментов, наилучшим образом удовлетворяющих нужды фирмы.

Анкетирование потребителей, сегментирование рынка и позиционирование образовательных услуг – этапы формирования потребностей и предложений на рынке образовательных услуг ДПО.

Технология предоставления образовательных услуг ДПО (рис. 2) в качестве начальной стадии предполагает мониторинг спроса на образовательные услуги ДПО. Алгоритм исследования потребностей в образовательных услугах ДПО на региональном уровне представлен на рис. 3 и включает следующие этапы:

- 1.1. Мониторинг и прогнозирование социально-экономического развития региона.
- 1.2. Приоритетные направления формирования стратегии развития региона.
- 1.3. Экспертная оценка развития отдельных отраслей народного хозяйства в регионе.
- 1.4. Перспективные направления и динамика развития основных отраслей региональной экономики.
- 1.5. Анализ структуры отрасли с позиций:
 - институциональной организации;
 - взаимодействия различных форм собственности;
 - специфики интеграционных процессов;
 - кадрового обеспечения.
- 1.6. Модель формирования перспективных потребностей на рынке труда (с учётом региональной отраслевой специфики).
- 1.7. Анализ требований к уровню профессиональной компетентности специалистов с учётом:
 - отраслевой специфики;
 - требований рынка труда;
 - требований личности.
- 1.8. Система требований к качеству образовательных услуг ДПО.

⁵⁶ Котлер Ф. Основы маркетинга : пер. с англ. / общ. ред. и вступ. ст. Е.М. Пеньковой. М. : Прогресс, 1990. 736 с.

⁵⁷ Гольдштейн Г.Я., Катаев А.В. Маркетинг : учебное пособие для магистрантов. Таганрог : Изд-во ТРТУ, 1999. 107 с.

⁵⁸ Стефанов С.И. Реклама и полиграфия: опыт словаря-справочника. М. : Гелла-принт, 2004. 320 с. – (Рекламные технологии). URL: <http://www.adjet.ru/dict/>.

⁵⁹ Гольдштейн Г.Я., Катаев А.В. Маркетинг : учебное пособие для магистрантов. Таганрог : Изд-во ТРТУ, 1999. 107 с.

На следующей стадии технологии предоставления образовательных услуг ДПО (рис. 2) изучаются предложения на рынке образовательных услуг ДПО. Этапы алгоритма формирования предложений на рынке образовательных услуг региональной системы ДПО представлены на рис. 4:

- 2.1. (1.8.) Система требований к качеству образовательных услуг ДПО.
- 2.2. Формирование стратегии развития образовательной системы ДПО.
- 2.3. Оценивание перспективности направлений развития.
- 2.4. Формирование системы предложений для рынка образовательных услуг ДПО.
- 2.5. Выявление системы факторов, влияющих на условия реализации образовательных услуг ДПО, поиск аналогичных программ ДПО.
- 2.6. Определение системы рисков и возможности их диверсификации.
- 2.7. Определение структуры стратегического ресурса образовательной системы.
- 2.8. Соответствие стратегии развития образовательной системы рискам и сложившимся условиям.
- 2.9. Оптимальная стратегия развития образовательной системы ДПО.

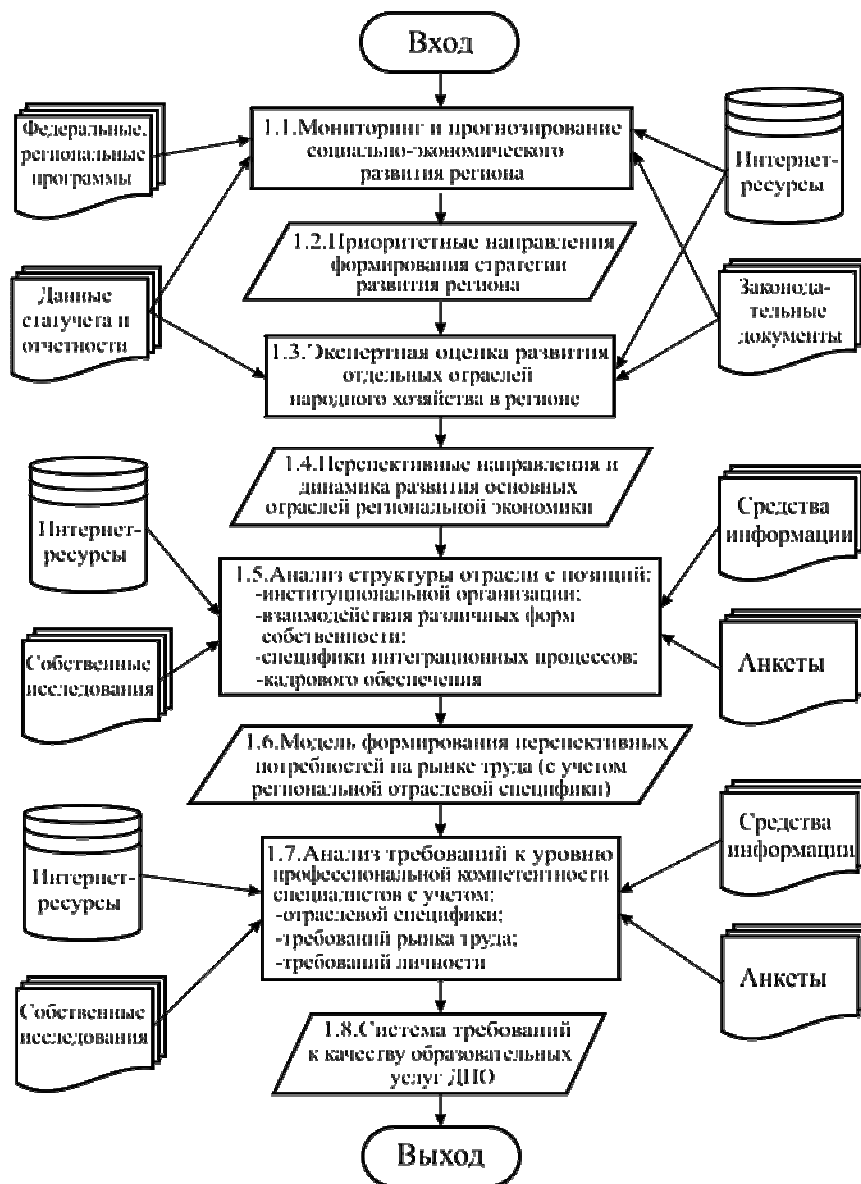


Рис. 3. Формирование потребности на рынке образовательных услуг ДПО

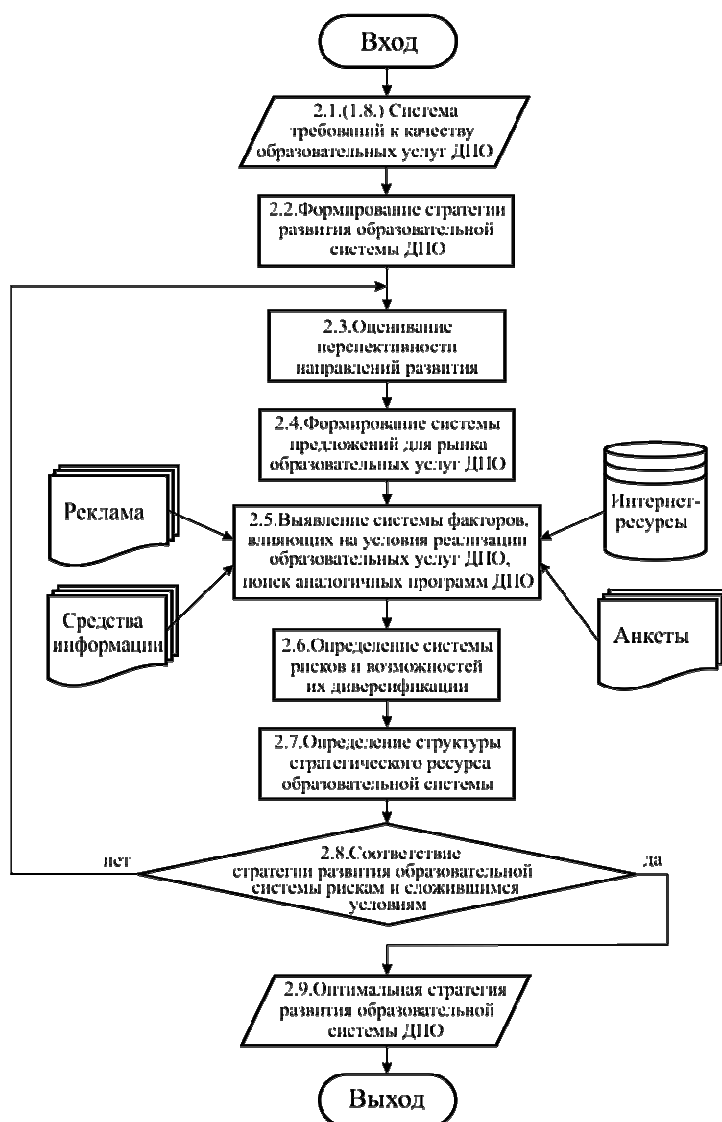


Рис. 4. Формирование предложений на рынке образовательных услуг ДПО

При позиционировании решается выбор оптимального сегмента и поставщик занимает оптимальную позицию внутри этого сегмента. Решение, «какую позицию должен занять товар», определяет вход процесса стратегии товара или услуг, а пути достижения этого – саму стратегию.

Планирование. Планирование – отображение в предполагаемых процессах, технологиях, показателях и создаваемых условиях будущее наиболее вероятное и наиболее выгодное состояние организации. Планирование – это интегрирующая деятельность, направленная на достижение максимальной общей эффективности организации, как системы, в соответствии с её целями⁶⁰. Процесс анализа и планирования на основе прогнозов называется принятием решений.

⁶⁰ Бармаков Б.П/ Терминология управления [Электронный ресурс]. URL: [http:// www.information-technologies.ru/articles/ management-terminology/](http://www.information-technologies.ru/articles/management-terminology/) (2008. 05 окт.).

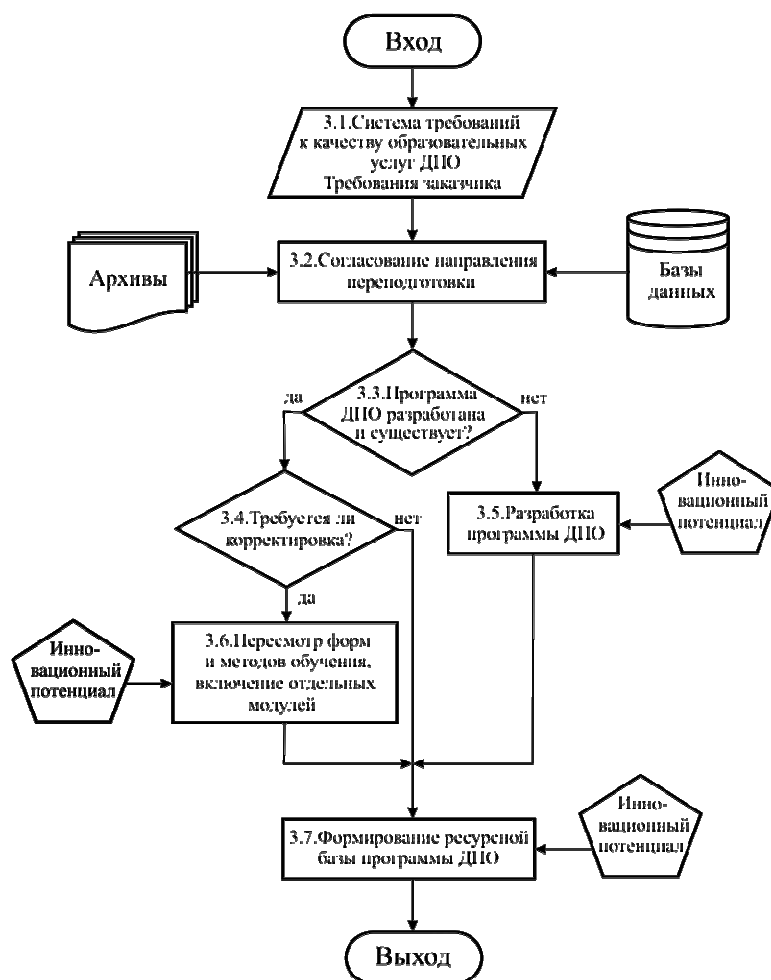


Рис. 5. Проектирование образовательных услуг ДПО

Процесс планирования первый шаг к изменению системы или реализации нововведений. Планы имеют иерархическую структуру:

- общие (базовые) программы;
- проекты;
- специальные программы;
- детальные планы.

Планирование образовательных услуг ДПО реализовано в алгоритме проектирования, представленном на рис. 5, где:

- 3.1. Система требований к качеству образовательных услуг ДПО. Требования заказчика.
- 3.2. Согласование направления переподготовки.
- 3.3, 3.5. Разработка программы ДПО.
- 3.4, 3.6. Пересмотр форм и методов обучения, включение отдельных модулей.
- 3.7. Формирование ресурсной базы программы ДПО.

Распределение полномочий и ответственности. Вопросы распределения и делегирования полномочий и ответственности в системе менеджмента нашли своё объяснение и изложение в работах российских^{61,62,63} и зарубежных⁶⁴ авторов.

Современный руководитель не в состоянии единолично решать все возникающие управленческие проблемы, даже непосредственно входящие в круг его служебных обязанностей, поскольку их слишком много, они разнообразны и специфичны, а его знания, опыт и имеющийся запас времени ограничены.

⁶¹ Старобинский Э. Передача полномочий – один из важнейших принципов менеджмента // Управление персоналом. 2000. № 4. С. 49 – 53.

⁶² Веснин В.Р. Делегирование прав и ответственности подчинённым [Электронный ресурс]. URL: http://www.elitarium.ru/2006/06/30/delegirovanie_prav_i_otvetstvennosti_podchinennym.html (2008. 08 сен.)

⁶³ Рязанова Т.И. Менеджмент как техника распределения полномочий и ответственности, схемы мониторинга и контроля // Дистанц. образование. 2000. – № 3. С. 16 – 18.

⁶⁴ Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. М. : Дело, 2004. 704 с.

Поэтому, сохраняя за собой выработку стратегии, контроль и общее управление, он передаёт решение менее значительных проблем, необходимые для этого права и сопряжённую с ними ответственность подчинённым, обладающим необходимыми знаниями, опытом, заинтересованностью принять участие в управлении. В результате, в рамках управленческой структуры происходит расщепление и рациональное перераспределение прав, обязанностей и ответственности между её субъектами.

Этот процесс, принципы которого были разработаны, в 1920-х гг. отечественным учёным П.М. Керженцевым, считавшим существеннейшим качеством для руководителя уметь освободиться от бремени мелочей, получил широкое распространение на Западе под названием «делегирование организационных полномочий и ответственности».

Делегирование⁶⁵, как термин, используемый в теории управления, означает передачу задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

Суть делегирования состоит в том, что руководитель предоставляет подчинённым свободу действий в решении тех или иных вопросов, специальных заданий, т.е. передаёт им часть своих полномочий, при этом всю ответственность, как правило, продолжает нести этот руководитель.

Полномочия⁶⁶ – ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия некоторых её сотрудников на выполнение определённых задач.

Помимо распределения полномочий и наделения ими должностей, образующих управленческую структуру, полномочия и ответственность по предварительной договорённости могут передаваться отдельным лицам или коллективам. Делегирование полномочий в этом случае происходит не только на официальной, но и большей частью полуофициальной или даже неофициальной основе, и предполагает наличие благоприятного морально-психологического климата в коллективе и взаимного доверия между руководителями и исполнителями.

Делегированию полномочий предшествует значительная подготовительная работа. Она состоит в определении того, для чего, кому, каким образом делегировать полномочия, какие выгоды при этом могут быть получены и какие препятствия могут возникнуть.

Процесс делегирования начинается с классификации стоящих перед организацией или подразделением проблем составления перечня полномочий, которые могут быть реально делегированы, выгод и риска, связанных с этим.

Обычно делегируются следующие виды полномочий:

- решать частичные, узкоспециальные проблемы, в которых исполнители разбираются заведомо лучше руководителя и прекрасно это понимают;
- осуществлять подготовительную работу (обобщение материала, формулировка первичных выводов, написание различных проектов), носящую в большинстве случаев рутинный характер, но, тем не менее, дающую возможность продемонстрировать свои способности;
- присутствовать на различных мероприятиях информационного характера, выступать с сообщениями, делиться опытом.

При этом рутинная работа чередуется с творческой, побуждающей исполнителей совершенствовать свои знания, навыки, соревноваться друг с другом, добиваться первенства. Игнорирование этих обстоятельств, постоянное вмешательство в процесс самостоятельной деятельности исполнителей, их подавление и т.п. приводит к резкому ухудшению морально-психологического климата и подрывает саму идею делегирования.

В то же время не делегируются:

- решение проблем, связанных с выработкой общей политики организации или подразделения;
- решение особо важных и срочных задач, предполагающих действия в условиях критических ситуаций или повышенного риска;
- общее руководство;
- рассмотрение конфиденциальных задач, вопросов, связанных с поощрением и наказанием сотрудников.

Процесс делегирования полномочий тщательно планируется, исходя из целей организации, обычно отдельно по каждой задаче. При необходимости разрабатываются графики работы и контроля за ней.

⁶⁵ Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. М. : Дело, 2004. 704 с.

⁶⁶ Там же.

В рамках деятельности МРЦПК, к таким задачам, выполнение которых может делегироваться, относятся:

- выяснение и уточнение контингента слушателей (подразделения и кафедры, непосредственно взаимодействующие с базовыми предприятиями);
- разработка содержания отдельных модулей образовательной программы (профилирующие кафедры);
- отражение в структуре учебного материала результатов научных исследований кафедры (ведущие специалисты кафедр).

Поскольку способность людей реализовывать полномочия в тех или иных конкретных ситуациях не может быть чётко определена заранее, делегирование полномочий связано с определённым риском. Однако риск этот оправдан, так как он сулит всем сторонам немалые выгоды.

Прежде всего, делегирование полномочий приближает принятие решений к месту их реализации, а следовательно, повышает их качество и оперативность, предотвращает растрату времени на ожидание распоряжений и указаний, отчего процесс управления в целом становится более эффективным.

МРЦПК должен обеспечивать организационную сторону процесса делегирования полномочий, например, предоставлением необходимых ресурсов, информации, своевременностью выдачи заданий, оказанием помощи в трудных ситуациях. В его обязанности также входит активизация исполнителей и защита предоставленных им полномочий.

Мониторинг. В условиях рыночной экономики учебное заведение работает одновременно на двух рынках. Вуз предоставляет обществу образовательные услуги определённого вида, потребителями которых являются как студенты, так и другие категории обучаемых, и, в то же время, представляет результаты своей деятельности на рынке труда, потребителями которых являются предприятия и организации различных отраслей экономики⁶⁷. Действуя одновременно на двух связанных и взаимозависимых рынках – рынке образовательных услуг и рынке труда, вуз, тем не менее, имеет один продукт, с которым он выходит на оба эти рынка. Все исследователи сходятся на том, что основным продуктом деятельности вуза являются образовательные услуги, в основе которых образовательные программы, разрабатываемые вузом для удовлетворения потребности в профессиональной подготовке или переподготовке, – т.е. достижении определённого социального эффекта.

Этот продукт своей деятельности вуз предлагает на рынке образовательных услуг, и с ним же он выходит на рынок труда, но опосредованно, через своих выпускников, которые в том числе и в результате потребления образовательных услуг вуза приобрели знания, умения и навыки, характеризующие качество их рабочей силы, которую они продают предприятиям-работодателям.

Вуз заинтересован в том, чтобы его образовательные программы как можно полнее соответствовали требованиям рынка труда, а выпускники как можно полнее эти программы усваивали. Поэтому вуз заинтересован в изучении целевого рынка труда. Именно рынок труда определяет основные стандарты качества образования в виде изменения спроса на тех или иных специалистов, уточнения знаний и умений, которыми должны обладать претенденты на определённые вакансии. В свою очередь перспектива трудоустройства является важным мотивом, обуславливающим выбор образовательных услуг потребителем. Следовательно, достоверная информация о рынке труда, предоставляемая вузом покупателям его образовательных услуг, может увеличить спрос на те продукты, которые повышают возможность успешного трудоустройства в будущем. Сказанное приводит к мысли о необходимости регулярного мониторинга постоянно меняющейся ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг.

Мониторинг⁶⁸ – систематический сбор и обработка информации, которая может быть использована для улучшения процесса принятия решения, а также, косвенно, для информирования общественности или прямо как инструмент обратной связи в целях осуществления проектов, оценки программ или выработки политики. Он несёт одну или более из трёх организационных функций:

- выявляет состояние критических или находящихся в состоянии изменения явлений окружающей среды, в отношении которых будет выработан курс действий на будущее;
- устанавливает отношения со своим окружением, обеспечивая обратную связь, в отношении предыдущих удач и неудач определённой политики или программ;

⁶⁷ Сагинова О.В. Маркетинг образовательных услуг // Маркетинг в России и за рубежом № 1 1999. С. 48 – 59. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mavriz.ru/articles/1999/1/32.html>.

⁶⁸ Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Мониторинг>.

- устанавливает соответствия правилам и контрактным обязательствам.

Мониторинг – в широком смысле⁶⁹ – специально организованное, систематическое наблюдение за состоянием объектов, явлений, процессов с целью их оценки, контроля или прогноза.

Как видно из схем, представленных на рис. 2 – 5, все элементы организации как организационной деятельности: и технология, и управление и взаимодействие, включают мониторинг, как один из элементов.

Например, для технологии это мониторинг спроса на образовательные услуги ДПО и, в то же время, мониторинг качества оказания образовательных услуг (в этом случае по результатам мониторинга определяют, насколько преподаватели соответствуют ожиданиям слушателей, как они могут реализовать то содержание, которое заложено в программу переподготовки, как ведутся занятия, насколько хорошо отработан контакт со слушателями).

Для взаимодействия с внешней средой – это мониторинг прогнозирования социально-экономического развития региона, мониторинг запросов потребителей, мониторинг, как изучение потребительских предпочтений рынка, определение перспектив развития. Во всех случаях объектом воздействия является внешняя среда.

А вот задача мониторинга управления – это уяснить, насколько оперативно выполняются полномочия, насколько ответственно осуществляется реакция на возникающие потребности. Мониторинг в управлении внутренний, если планировать, и не отслеживать результат, насколько хорошо эти планы выполняются, вряд ли можно добиться высоких результатов.

Основой для мониторинга структуры МРЦПК служат планы, отчёты по их выполнению, анкеты и результаты их обработки. В целом регулярно проводимый мониторинг должен носить системный характер.

Внешняя среда. Внешняя среда⁷⁰ – совокупность условий, в которых протекает деятельность организации.

За последние 50 лет с появлением и развитием системного и ситуационного подхода в менеджменте внешняя среда и её влияние на организацию привлекает всё большее внимание исследователей. Будучи открытыми системами, организации в существенной мере зависят от процессов, происходящих во внешней среде, и несмотря на их хаотичность, возможно выделить некоторые их значимые черты⁷¹:

- сложность внешней среды: число и разнообразие факторов, на которые должна реагировать организация крайне велико и их анализ требует значительных затрат времени;
- подвижность внешней среды: все факторы и ключевые процессы, происходящие в ней с течением времени претерпевают изменения, иногда весьма значительные или даже катастрофичные для организации;
- взаимосвязанность факторов внешней среды: изменение одного из них тем или иным образом влияет на остальные;
- турбулентность внешней среды: изменения во внешней среде происходят с высокой степенью неопределённости и непредсказуемости;
- неуправляемость внешней среды: организация имеет очень небольшую возможность влиять на внешний аспект своей деятельности.

В общем, внешнюю среду организации можно охарактеризовать как всю совокупность факторов, влияющих на деятельность организации, а именно: потребители, конкуренты, правительственные учреждения, поставщики, финансовые организации, источники трудовых ресурсов, а также наука, культура, состояние общества и природные явления⁷².

Воздействие факторов внешней среды имеет различную силу влияния на организацию. Но, в первую очередь, существование организации зависит от её способности находить потребителя результатов своей деятельности и удовлетворять его запросы. Потребители – это те лица, которые заинтересованы или могут быть заинтересованы производимыми организацией товарами или услугами. Известный специалист в области управления П. Друкер считал, что единственная подлинная цель любого бизнеса – это

⁶⁹ Глоссарий.ру [Электронный ресурс]. URL: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?R0pMutly;

⁷⁰ Глоссарий.ру [Электронный ресурс]. URL: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?R1dCtl@t99!yuwjuir9.

⁷¹ Леонтьева О.А. Внутренняя среда вуза: механизмы трансформации изменений внешней среды в идеологические инновации // Современные наукоемкие технологии. 2007. № 12. С. 107 – 110.

⁷² Ямпольская Д.О., Зонис М. М. Менеджмент. СПб. : Издательский Дом «Нева», 2005. 448с.

создание потребителя⁷³. Необходимость удовлетворять потребности покупателя влияет на процессы внутри организации, так как количество потребителей определяет, в конечном итоге, необходимые производственные ресурсы, а характеристика потребителей (какие они) – необходимый ассортимент товаров и услуг и их качество. Принципиально всех потребителей можно разделить на четыре большие группы:

- конечные потребители, или население;
- промышленные потребители, представители различных отраслей хозяйства;
- посредники или торговые организации, которые приобретают товар для перепродажи;
- государство, как хозяйствующий субъект.

Вуз, как и любая организация, испытывает на себе влияние внешней среды. Именно в результате взаимодействия такой организации, как вуз, с внешней средой, внутри данной организации возникают инновации. Необходимо отметить, что вузы, как организации, имеют ряд особенностей, которые не являются препятствием для применения в сфере высшего образования и ДПО, при условии некоторых допущений и изменений, тех методов управления и анализа, которые применимы к прочим организациям, однако делают их деятельность весьма специфической⁷⁴:

- вузы ответственны за воспроизводство научно-технического (интеллектуального) потенциала, без них этот процесс просто невозможен;
- целью существования вузов не является получение и максимизация прибыли (как большинства прочих организаций);
- вузы являются не только учебными центрами, но и исторически совмещают эту роль с ведением научно-исследовательской и инновационной деятельности.

Взаимодействие с внешней средой. Взаимодействие в системе ДПО будем рассматривать как взаимодействие между образовательной структурой ДПО и внешней средой, роль которой выполняют различные категории потребителей образовательных услуг ДПО, или, говоря рыночным языком, взаимодействие спроса и предложения на рынке ДПО. Взаимодействие спроса и предложения – процесс, порождающий формирование рыночной цены, которая удовлетворяет одновременно и продавца, и покупателя. Рыночная цена отражает такую ситуацию, когда планы покупателей и продавцов на рынке полностью совпадают, а объём благ, который намерены купить покупатели, абсолютно равен объёму благ, который намерены предложить производители. В результате возникает равновесная цена, т.е. цена такого уровня, когда объём предложения равен объёму спроса⁷⁵. При рыночном равновесии спроса и предложения отсутствуют факторы как для повышения, так и для понижения цены до тех пор, пока все прочие условия сохраняются равными. Взаимодействие с внешней средой может осуществляться как напрямую, так и через структуры университета. Поскольку этот аспект деятельности МРЦПК в целом определяет направление развития услуг ДПО и уровень их реализации, остановимся подробнее на представителях внешней среды.

Административные учреждения всех уровней. ДПО в системе госслужбы. С началом реформ в Российской Федерации исчезла система подготовки и повышения квалификации кадров органов государственной власти, обеспечивавшая непрерывное повышение профессионального уровня работников. С 1991 по 1996 г. каждое министерство и ведомство осуществляло обучение своих сотрудников на основе старых связей, сложившихся в советский период⁷⁶.

Отсутствие единой государственной политики в сфере повышения квалификации государственных служащих, появление новых кадров, не имеющих знаний и навыков работы в сфере государственного управления, стало негативно сказываться на развитии реформ в государстве.

7 февраля 1995 г. Президентом РФ был подписан Указ № 103 о государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих. Указом устанавливалось, что подготовка и повышение квалификации федеральных государственных служащих ... осуществляются на основе государственного заказа за счёт средств федерального бюджета.

В Постановлении Правительства РФ от 14 февраля 2001 г. «Об утверждении Положения о государственном заказе на профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти» отмечается, что размещение государственного

⁷³ Друкер П. Ф. Практика менеджмента : учебное пособие / пер. с англ. М. : 2000. 528 с.

⁷⁴ Леонтьева О.А. Внутренняя среда вуза: механизмы трансформации изменений внешней среды в идеологические инновации // Современные наукоемкие технологии. 2007. № 12. С. 107 – 110.

⁷⁵ Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Микроэкономика. СПб. : Издательство Питер, 2007. 256 с.

⁷⁶ Титков А.Ф. Государственное регулирование профессиональной переподготовки и повышения квалификации федеральных государственных служащих [Электронный ресурс] // Чиновник. 2003. № 5 (27). URL: <http://chinovnik.uapa.ru/modern/article.php?id=417>.

заказа в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на осуществление дополнительного профессионального образования, осуществляется государственными заказчиками на конкурсной основе в период формирования заявок на государственный заказ.

Вопрос профессионального развития государственных служащих является одним из ключевых в системе государственной службы и кадровой политики наших дней. В условиях кардинального реформирования системы государственного и муниципального управления Российской Федерации, требование профессионального развития и образования государственных служащих становится особенно актуальным. Недостаточность профессионализма и компетентности служащих современного государственного аппарата сегодня признана официально⁷⁷. Значительной части наших чиновников ещё не достаёт ни опыта службы, ни соответствующих знаний и умений. Зачастую они не обладают правовой, социально-экономической, управленческой подготовкой, необходимой для служебной деятельности. Всё это обуславливает не только теоретическую, но и практическую значимость проблемы: «Если раньше нам не хватало денег, сейчас нам не хватает умения и организации»⁷⁸. Основной путь разрешения проблемы – повышение качества профессионального развития и образования государственных служащих всех категорий и групп должностей.

Современный рационализм в государственном управлении и государственной службе предполагает смещение акцента с материальных – природных – ресурсов, на ресурсы, заложенные в человеческом потенциале: в дарованиях и талантах людей, в их образовании, умении качественно и продуктивно трудиться, в развитии и полном использовании их творческих способностей.

Федеральным законом № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закреплён принцип профессионализма и компетентности в качестве единого, фундаментального принципа организации и функционирования государственной службы. Реализация принципа профессионализма и компетентности на государственной службе обеспечивается прежде всего системой профессионального развития государственных служащих. На государственных служащих возложена обязанность поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных полномочий. Им гарантируется переподготовка и повышение квалификации с сохранением денежного содержания на период обучения. Сюда входит профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка. Закон не предоставляет права гражданскому служащему на переподготовку специалиста, т.е. на получение за государственный счёт второго и так далее высшего образования. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации служащих должны проводиться периодически в наиболее престижных высших учебных заведениях Российской Федерации. Успешное обучение по любой системе профессионального развития должно обязательно учитываться при решении вопросов о служебном продвижении гражданских служащих.

Система государственной службы считается творческим трудом, поэтому государственный служащий, избравший её своей профессией, должен непрерывно повышать свой теоретический уровень на протяжении всей служебной деятельности, независимо от замещаемой государственной должности. Именно по этим причинам подготовка, переподготовка и повышение квалификации органически «встроены» в систему прохождения государственной службы. Согласно Федеральному закону дополнительное профессиональное образование гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им гражданской службы с периодичностью не реже одного раза в три года.

Основанием для направления гражданского служащего на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку являются:

- назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в порядке должностного роста на конкурсной основе;
- включение гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе;
- результаты аттестации гражданского служащего.

Обязанность анализировать уровень профессиональной подготовки государственных служащих возложена на кадровые службы государственных органов.

⁷⁷ Шлеёв В.Ф. Организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих в Управлении Федерального казначейства по Новосибирской области, предложения по совершенствованию [Электронный ресурс]. URL: <http://www.roskazna.ru/store/3107200708.doc>.

⁷⁸ Фрадков М. Выступление премьер-министра на заседании Правительства Российской Федерации 07 июня 2007 года // Российская газета от 08.06.2007.

Социальные учреждения занятости населения. Современный экономический словарь определяет занятость как участие населения в трудовой деятельности, включая учёбу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми. Занятостью принято считать общественно полезную деятельность граждан, приносящую им, как правило, заработок⁷⁹. К занятым относятся работающие по найму, лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой (предприниматели, фермеры), военнослужащие. Уровень занятости, т.е. вовлечённости в трудовые процессы, зависит от соотношения между количеством трудоспособного населения и рабочих мест, а также соответствия рабочих мест возможностям работников использовать их, ограниченным профессией, специализацией, опытом работы, знаниями и умением. Полная занятость означает практически полное обеспечение трудоспособного населения рабочими местами. Частичная занятость подразумевает возможность устроиться на работу на неполный рабочий день, на сезонный период. Неполная занятость является источником безработицы.

Занятость, как трактует её Большой юридический словарь⁸⁰ – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая действующему законодательству и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Вопросы занятости населения в РФ и государственная политика в этой сфере регулируются Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. и Трудовым кодексом РФ.

Экономические и общественно-политические преобразования, происходящие в России, оказывают определяющее воздействие на формирование рынка труда. Вопросы сохранения, развития и рационального использования трудового потенциала общества имеют общероссийское звучание и стоят в числе приоритетных государственных задач. Текущие экономические проблемы рассматриваются сегодня в тесной взаимосвязи с проблемами рынка труда, сохранения рабочих мест и кадрового потенциала страны. До конца нерешённой остаётся задача достижения рыночного равновесия спроса и предложения.

Возможны два варианта определения рынка труда. Первый ограничивает его трудоспособными лицами, в тот или иной момент свободными от занятости, от работы – безработными, ищущими другое место работы, впервые вступающими в трудовую деятельность или ищущими занятости после перерыва в работе. Такой подход хорош как инструмент оперативного решения проблем занятости.

В то же время этот подход сужает проблему занятости, выводит из понятия рынка труда другие, её аспекты, кроме поиска рабочего места. Не учитывается, что рабочая сила, занятая в настоящий момент, не может считаться потреблённой раз и навсегда и вышедшей с рынка. Целесообразнее поэтому рассматривать рынок труда шире, как совокупное общественное отношение «работник – работодатель», которое включает в себя взаимодействие между ними на всех стадиях их совместного функционирования, во всех ситуациях, возникающих в экономической системе.

Невостребованность на региональном рынке труда некоторых специальностей заставляет людей искать возможность изменить свой качественный статус, обрести новую, востребованную специальность посредством профессиональной переподготовки.

Из определения сущности категории «занятости» следует, что она является естественным условием существования каждого человека. Но в рыночной экономике невозможна полная занятость, имеет место незанятость части экономически активного населения в хозяйственной деятельности – безработица.

Само понятие безработицы достаточно сложное. Оно включает в себя несколько составляющих. Это фрикционная безработица (временная незанятость, обусловленная добровольным переходом работника с одной работы на другую, чем и вызван период временного увольнения), структурная безработица (безработица, вызываемая изменениями в структуре спроса и технологии производства. Такие изменения ведут к необходимости новых профессий, а работники, не обладающие этими профессиями, высвобождаются и вынуждены переучиваться), в период депрессии и кризиса возникает циклическая безработица (безработица, обусловленная циклическими спадами производства), существует скрытая безработица (в рыночной экономике – наличие лиц, желающих работать, но не зарегистрированных в качестве безработных, а также форма безработицы, характеризующаяся неполной занятостью людей, имеющих возможность работать в полную силу: неполная рабочая неделя, сокращённый рабочий день. Скрытая безработица чаще всего возникает в условиях, когда для сохранения персонала компании хозяева или управляющие, не имея возможности занять работников на полный рабочий день, идут на сокращение рабочего времени).

⁷⁹ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. Изд. 5-е, перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2007. 495 с.

⁸⁰ Большой юридический словарь. Изд. 3-е, доп. и перераб. / под ред. проф. А.Я. Сухарева. М.: ИНФРА-М, 2007. VI. 858 с.

Структурная и фрикционная безработица определяют её естественный уровень. Таким образом, полной занятости не существует, есть эффективная занятость, при которой каждый желающий получить работу тратит разумное время на её поиск или имеет возможность пройти соответствующую профессиональную переподготовку. Профессиональная переподготовка – это основной способ уменьшения структурной безработицы как одной из составляющих естественной безработицы.

Существенное влияние на ситуацию на федеральном и региональном рынках труда оказывает своевременное решение проблем подготовки и переподготовки кадров.

Всесторонний анализ ситуации, учёт тенденций социально-экономического развития, региональных особенностей и прогнозирование перспективных потребностей в специалистах определённого уровня подготовки и профиля может обеспечить снижение названного дисбаланса спроса и предложения. Повышение устойчивости развития российской экономики ориентировано на формирование условий по организации опережающего профессионального обучения безработных граждан через социальные учреждения занятости населения, работников организаций, находящихся под риском увольнения или занятых неполное рабочее время и возможности трудоустройства или продолжения обучения выпускников образовательных учреждений различного уровня по окончании учёбы.

Ещё одной проблемной категорией незанятых граждан являются военнослужащие, уволенные и подлежащие увольнению из рядов Вооружённых Сил России. Ежегодно сотни тысяч бывших кадровых военных вместе с членами своих семей покидают военные городки после увольнения из армии. В структуре населения России за сравнительно короткий срок сформировалась социальная группа со специфическими индивидуальными особенностями и проблемами, представители которой остро нуждаются в жилье, бытовом обустройстве, переподготовке и подборе подходящей работы⁸¹. Это, как правило, трудоспособные люди, обладающие хорошей профессиональной подготовкой, содержание которой во многом родственно деятельности гражданских специалистов. Во время службы они получили опыт эксплуатации сложнейшей современной техники, решения задач в сфере операторской деятельности и структурах управления и т.п. Поэтому основная цель переподготовки военнослужащих – открытие новой профессиональной перспективы, переориентация их на применение полученных во время службы навыков в условиях гражданской жизни и получение ими необходимых дополнительных знаний.

Человек, потерявший работу и готовый к ней приступить вновь, безусловно, имеет право на содействие в трудоустройстве и переквалификации. Это аксиома рынка труда.

Предприятия и организации (хозяйствующие субъекты). Переход России к рыночной экономике и вхождение её в мировую экономическую систему открыли новые возможности для российских предприятий, в то же время поставив их перед необходимостью развивать производство в условиях жёсткой конкуренции, совершенно непривычных для промышленности, многие годы функционировавшей в условиях глубоко вошедшей в сознание административно-командной системы с её стилем управления. Если раньше стратегические решения о том, какую продукцию производить, в каких объёмах, куда продавать и по какой цене, принимались для каждого предприятия директивами «сверху», то в новых условиях предприятия поставлены перед необходимостью принимать эти решения самостоятельно. От их качества зависит не только судьба отдельных предприятий, но и судьба целых городов, если предприятие является градообразующим. Появилась долгожданная свобода и возможность выбора, но, одновременно, проявилась серьёзная проблема – отсутствие достаточных профессиональных знаний для возможности принятия взвешенных решений.

В подавляющем большинстве случаев должности руководителей высшего и среднего звена на предприятиях России занимают специалисты с высшим техническим образованием. Проведённые опросы, анкетирование, круглые столы с людьми, сформировавшимися как руководители разных уровней ещё в «доперестроечный» период и в период значительных социально-экономических перемен, показали их глубокую заинтересованность в приобретении дополнительных знаний в области экономики, менеджмента, маркетинга, информационных технологий, тех знаний, которых в силу объективных причин, они недополучали во время обучения в вузе.

Система высшего технического образования России, складывавшаяся многие десятилетия, формирует в процессе обучения квалифицированного инженера, способного решать сложные производственные задачи и имеющего все предпосылки стать руководителем на производстве. Однако анализ стандартов и учебных планов инженерных специальностей показывает, что, как правило, специалист инже-

⁸¹ Мануйлов В.В. Профессиональная переподготовка незанятых граждан как средство разрешения проблем рынка труда // Качество информационных услуг : сборник научных трудов международного научно-практического семинара «Тенденции становления и развития информационного бизнеса в России». Тамбов : Изд-во ТГТУ, 2002. Вып. 5, т. 2. С. 59 – 61.

нерного профиля, отлично владеющий техническими знаниями, просто обречён на то, что встретит значительные затруднения, сталкиваясь с управленческой деятельностью. Отсутствие в должном объёме базовой подготовке всё тех же знаний по экономике, менеджменту, маркетингу, информационным технологиям и постоянно меняющиеся социально-экономические условия приводят к необходимости приобретения новых, дополнительных знаний в этих областях.

Налицо целый ряд противоречий, в том числе между объективной необходимостью существенного изменения и дополнения структуры и содержания управленческой деятельности в изменившихся социально-экономических условиях рыночного хозяйствования и недостаточным отражением этих изменений в существующих учебных планах и программах подготовки специалистов по инженерным специальностям. При этом, в связи с тем, что ситуация в области информационных технологий изменяется стремительно, в подавляющем большинстве случаев, управленческие кадры не владеют в требуемом объёме современными знаниями в области информационных технологий.

Особое значение для любой организации имеет обучение руководящего состава. Работа руководителя оказывает решающее влияние на результаты труда подчинённых. Руководитель, даже очень ответственный и добросовестный, но не обладающий знаниями и навыками, отвечающими современным требованиям, может оказаться тормозом для организации.

Вывод очевиден: работать на том ресурсе, который был заложен ещё в доперестроечный период, в наше время уже невозможно. Переход на работу в рыночных условиях и возрастание конкурентной борьбы на внешнем и внутреннем рынке, появление новых технологий, реорганизация производств и смена поколений требуют решения целого комплекса вопросов, связанных с регулярным повышением квалификации и переподготовкой большей части руководителей и специалистов для успешного функционирования в условиях рыночной экономики.

Потенциальные слушатели (целевая аудитория). Данную категорию составляют лица с высшим и средним профессиональным образованием, самостоятельно осуществляющие свою переподготовку и повышение квалификации.

Выше уже отмечалось, что на современном этапе глобальную мировую тенденцию в сфере образования выражает тезис: «Образование через всю жизнь». То есть, в наше время актуально постоянное, непрерывное образование в течение всей жизни. И Россия не исключение. По данным Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), уверенность в том, что необходимо постоянно повышать уровень своей квалификации, высказывают сегодня 66 % опрошенных. При этом считают, что это надо делать ежегодно, – 23 %, раз в три года – 26 % и раз в 5 лет – 17 %. И самое большое количество людей, уверенных в необходимости постоянно повышать квалификацию, среди людей с высшим образованием – 86 %.

По результатам опроса ВЦИОМ, целью которого было выяснить, насколько популярно сейчас в России второе высшее образование, количество получающих второе высшее растёт год от года. Так, количество специалистов, проходящих переподготовку (получение второго высшего образования) в 2005 г. увеличилось на 25...30 % по сравнению с 2004 г. Основной причиной такого роста считаются кардинальные изменения структуры экономики нашей страны. Ведь сегодня появляются абсолютно новые отрасли и направления, и для работы в них требуются профессионально подготовленные кадры. Рынок труда в целом стал более мобильным. Мотиваций для переподготовки (получение второго высшего образования) у специалиста может быть несколько:

- ощущается недостаток знаний, квалификации;
- работа по специальности, весьма далёкой от указанной в дипломе;
- желание продвинуться по карьерной лестнице: перейти на высшую должность или получать большую зарплату;
- имеющиеся знания явно устарели;
- полученная специальность стала невостребованной;
- разочарование в полученной специальности и желание получить новую;
- желание сменить сферу деятельности;
- желание подстраховаться – «на всякий случай» иметь ещё специальность.

Переход к рынку потребовал принципиально новых профессий, специальностей, квалификаций. Появилась и постоянно увеличивается потребность в специалистах в области реформирования производства, маркетинга, финансов, оценки собственности, внешнеэкономической деятельности, биржевого дела, арбитражного управления, безопасности бизнеса и др.

Широко распространённым негативом, с которым сталкиваются предприятия региона на пути экономических реформ и причиной которого часто является недостаточный уровень профессионализма в сфере управления – кризисное состояние предприятия. К тому же в ситуации, когда преобладающее большинство российских предприятий далеки от процветания, обычные, стандартные инструменты менеджмента, ориентированные на нормально функционирующие на рынке предприятия, помогают далеко не всегда. Отсюда столь актуальна проблема поиска и внедрения таких форм и методов управления, которые, несмотря на общую неблагоприятную обстановку в стране, не позволили бы доводить дело на предприятии до кризисного состояния, а в случае, когда результаты оказались неудовлетворительными и речь уже идёт о банкротстве, позволили бы разработать и реализовать программу оздоровления предприятия. Используемые в этой ситуации приёмы антикризисного управления имеют существенные отличия от обычных приёмов, форм и технологий менеджмента.

Развитие рыночной экономики в России привело к многообразию форм собственности и возрождению собственника, к увеличению количества объектов собственности в хозяйственном обороте. У каждого, кто задумывается реализовать свои права собственника, возникает много проблем и вопросов. Одним из основных является вопрос о стоимости объекта собственности. Необходимость его решения возникает у предприятий, фирм, акционерных обществ, финансовых институтов. Акционирование предприятий, развитие ипотечного кредитования, фондового рынка и системы страхования также формируют потребность в новой услуге – оценке стоимости объектов и прав собственности. Результаты оценки стоимости различных объектов собственности служат основой для принятия большинства решений в частном и государственном секторах. Оценка стоимости стала неотъемлемым инструментом в арсенале современного российского бизнесмена, финансиста, менеджера.

Деятельность оценщиков, арбитражных управляющих регламентирована соответствующими федеральными законами, которые предполагают наличие федеральных программ профессиональной переподготовки дипломированных специалистов по указанным направлениям. Задача региональной системы ДПО в этом случае – сделать доступными такие формы переподготовки на региональном уровне.

Ресурсы. Ресурсы (от фр. *ressource* – вспомогательное средство)⁸² – источники и предпосылки получения необходимых людям материальных и духовных благ, которые можно реализовать при существующих технологиях и социально-экономических отношениях. Базовые ресурсы, которыми может владеть любая организация, включая образовательную, можно подразделить на семь групп:

- 1) технические;
- 2) технологические;
- 3) пространственные;
- 4) организационные;
- 5) информационные;
- 6) человеческие;
- 7) финансовые.

Эти ресурсы создают определённые возможности. Совокупная возможность, предоставляемая базовыми ресурсами, составляет стратегический потенциал организации. Стратегический потенциал организации, как правило, сфокусирован на какой-либо группе ресурсов. Такая сфокусированность называется бизнес-компетенцией организации.

Бизнес-компетенция организации становится конкурентным преимуществом, если удалось создать условия реализации бизнес-компетенции. Это модель управления конкурентоспособностью не только хозяйствующих субъектов, производящих определённую группу товаров, но и образовательной организации, поскольку она функционирует на рынке образовательных услуг.

Само понятие конкурентоспособности достаточно разностороннее и многие исследователи по-разному представляют факторы его определяющие. В том числе некоторые из них указывают, что такое свойство организации как конкурентоспособность можно рассматривать как результат взаимодействия двух факторов: инновационности и адаптивности⁸³. Инновационность организации – это способность обновляться, проводить внутриорганизационные перестройки. Таким образом, свойство инновационности относится, прежде всего, к внутренней среде организации. Адаптивность – это свойство приспособляемости, одна из форм взаимодействия организации с внешней средой, но именно инновационность позволяет

⁸² Глоссарий.ру [Электронный ресурс]. URL: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RQlxzwx:

⁸³ Баринов В.А., Синельников А.В. Развитие организации в конкурентной среде // Менеджмент в России и за рубежом. 2000. № 6. С. 9.

перестроить организацию внутри таким образом, чтобы в новых условиях, диктуемых внешней средой, действовать наиболее эффективно, используя все свои преимущества в конкурентной борьбе.

Ресурсы являются источником формирования внутренней среды организации. Внутренняя среда оказывает постоянное и самое непосредственное воздействие на функционирование организации. Изучение внутренней среды направлено на выяснение того, какими сильными и слабыми сторонами обладает организация⁸⁴. Сильные стороны служат базой, на которую она опирается в конкурентной борьбе. Слабые стороны – это предмет пристального внимания со стороны руководства, которое должно делать всё возможное, чтобы избавиться от них.

Внутренняя среда любой организации образуется в результате взаимодействия внутренних ситуационных факторов. К ним обычно относят: цели, структуру, задачи, технологию и людей⁸⁵. Также при анализе внутренней среды выделяют несколько срезов, состояние которых и определяет тот потенциал и те возможности, которыми обладает данная организация⁸⁶. Чаще всего это исследование кадрового состава и его характеристик (продвижение, наём, внутренние возможности и т.д.), организационный срез (структуры, нормы, правила, распределение полномочий и ответственности), финансовое состояние и т.п.

Важной составляющей внутренней среды образовательной организации, определяющей целостность педагогического процесса и актуализируемой системным характером непрерывной профессиональной подготовки специалиста, является единая информационно-образовательная профессионально-ориенти-рованная среда, формирующая условия функционирования и развития инновационного потенциала образовательной организации.

В исследованиях понятийного аппарата информатизации образования информационно-образовательную среду определяют как многоаспектную целостную социально-психологическую реальность, предоставляющую совокупность необходимых психолого-педагогических условий, современных технологий обучения и программно-методических средств обучения, построенных на основе информационных и коммуникационных технологий, обеспечивающих сопровождение познавательной деятельности и доступа к информационным ресурсам⁸⁷.

В организации информационно-образовательной среды участвуют: субъекты социального заказа, определяющие систему требований к многоуровневой профессиональной подготовке специалиста; руководство и педагоги образовательных учреждений, входящих в состав многоуровневого образовательного комплекса, формулирующие общие требования к обучающемуся в соответствии со стратегией развития комплекса в целом и составляющих его образовательных учреждений в отдельности; участники образовательного процесса (преподаватель, детализирующий и структурирующий содержание образования в рамках предметной области, осуществляющий выбор дидактических средств, технологий и методик обучения; обучающийся как субъект интерактивного образовательного процесса), а также методист, педагог-технолог, программист, разрабатывающие технологические аспекты информационно-образовательной среды, технические работники, администратор сети и т.д.⁸⁸

Функционирование информационно-образовательной среды определяется реализацией специфических встроенных технологий обучения и осуществлением информационного взаимодействия субъектов образовательного процесса, под которым понимают целостную организованную образовательную деятельность, направленную на получение, обработку, применение и передачу учебной информации, осуществляемую субъектами образовательного процесса и обеспечивающую психолого-педагогическое воздействие, направленное на формирование и развитие профессиональной и общей культуры обучающегося, опосредованное процессами⁸⁹:

- развития творческого потенциала личности обучающегося;
- формирования у обучающегося определённой системы компетенций в познавательной, соответствующих видах профессиональной и информационной деятельности, некоторой предметной области;

⁸⁴ Леонтьева О.А. Внутренняя среда вуза: механизмы трансформации изменений внешней среды в идеологические инновации // Современные наукоёмкие технологии. 2007. № 12. С. 107 – 110.

⁸⁵ Басовский Л.Е. Менеджмент : учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2000. 216 с.

⁸⁶ Виханский О.С. Стратегическое управление : учебник. Изд. 2-е. М. : Гардарики, 1998. 296 с.

⁸⁷ Красильникова В.А. Информатизация образования: понятийный аппарат // Информатика и образование. 2003. № 4. С. 21 – 28.

⁸⁸ Денисова А.Л., Молоткова Е.Э., Захаржевская Н.В. Концептуальные основы проектирования системы непрерывной профессиональной подготовки в условиях многоуровневого образовательного комплекса : монография. Орёл : Изд-во ОРАГС, 2005. 328 с.

⁸⁹ Захаржевская, Е.Э. Проектирование технологии организации непрерывной профессиональной подготовки специалиста в условиях многоуровневого образовательного комплекса : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тамбов, 2003. 24 с.

- формирования у обучающегося комплекса инструментальных компетенций осуществления учебной деятельности по изучению закономерностей предметной области.

Анализ и изучение внутренней среды, оказывающей постоянное и самое непосредственное воздействие на деятельность образовательной организации, позволяют принимать во внимание те ресурсы, которые наиболее полно отражают особенности организации, а также имеют непосредственное влияние на такие характеристики, как инновационность и адаптивность.

Инновационный потенциал. Потенциал вуза определяется человеческими ресурсами, поскольку основной капитал вуза, как образовательной организации – люди, их идеи, их опыт работы, их знания, научные разработки, которые они могут реализовать в рамках исследовательской работы и образовательной деятельности. Структура потенциала образовательной организации включает информационный, коммуникационный и инновационный потенциал. Накопленные знания, опыт и информация в вузе таковы, что они с опережением рассчитаны на перспективные потребности рынка труда, а сам потенциал обеспечивает возможность разработки адекватной структуры и содержания образовательных услуг, обеспечивая эффективность образовательного процесса.

Коммуникационный потенциал – это та система отношений внутри вуза и с внешней средой, которая тоже рассчитана на перспективные потребности вуза. Если вуз заключает, например, договор с предприятием, это происходит не только потому, что сегодня предприятию нужен инженер на освободившееся рабочее место, это делается на перспективу. В вузе ведутся научные разработки, в которых принимают участие конкретные предприятия, как заказчики и как разработчики. Как показывает практика такое долгосрочное сотрудничество повышает эффективность деятельности, как Вуза, так и предприятия.

Информационный потенциал определяется системой интеграции информационного ресурса Вуза по направлениям деятельности, по уровням принятия решений, по ключевым клиентам. Это даёт возможность сфокусироваться на конкретных сегментах с целью определения перспективных потребностей рынка труда в специалистах соответствующей квалификации, определить перспективные направления развития бизнеса и, как результат, спрогнозировать направления развития образовательных услуг в системе дополнительного образования Вуза. Эффективность использования информационного потенциала определяется и определяет способность информационной системы Вуза удовлетворять информационные потребности пользователей. Это в свою очередь предъявляет систему требований к качеству кадрового обеспечения, к архитектуре информационной системы Вуза.

В состав информационного потенциала вуза входит учебно-информационная образовательная среда с библиотеками электронных изданий, образовательными интерактивными ресурсами и программно-педагогическими средствами. Внутривузовские и внешние сети как система связи – сопряжение информационного и коммуникационного потенциала.

В контексте данного исследования, инновационный потенциал рассматривается нами как способность или готовность образовательной организации, на основе накопленного педагогического опыта, проведённых исследований, прогнозировать перспективы развития региональной экономики, определяя потребности бизнеса в человеческих ресурсах.

Таким образом, инновационный потенциал как катализатор развития вуза, как ресурс, который может быть реализован в дальнейшем, обеспечивает устойчивую конкурентную позицию организации на рынке образовательных услуг.

Инновации являются единственным эффективным средством обеспечения конкурентоспособности любого предприятия в условиях рынка вне зависимости от формы его собственности и отраслевой принадлежности. Инновации охватили не только традиционные сферы техники и высоких технологий, но и распространились практически по всем отраслям экономики: от сельского хозяйства и транспорта до медицины и образования. Только постоянно расширяя ассортимент оказываемых услуг и реализуемых товаров, осваивая новые технологии и новую технику, обеспечивая рост качества при снижении затрат на производство, совершенствуя формы и методы организации производственных процессов, привлекая новые источники ресурсов – от новых материалов, энергоресурсов и инвестиций до новых знаний – можно обеспечить устойчивое и стабильное экономическое развитие.

Инновация представляет собой материализованный результат, полученный от вложения капитала в новую технику или технологию, в новые формы организации производства труда, обслуживания, управления и т.п.

С термином «инновация» тесно связаны понятия интеллектуальная собственность, патент, изобретение, полезная модель, промышленный образец, товарный знак, лицензирование.

В зависимости от технологических параметров инновации подразделяются на продуктовые и процессные. Продуктовые инновации включают применение новых материалов, новых полуфабрикатов и комплектующих; получение принципиально новых продуктов. Процессные инновации означают новые методы организации производства (новые технологии).

Побудительным механизмом развития инноваций, в первую очередь, является рыночная конкуренция. В условиях рынка производители продукции или услуг постоянно вынуждены искать пути сокращения издержек производства и выхода на новые рынки сбыта. Поэтому фирмы, первыми освоившие эффективные инновации, получают весомое преимущество перед конкурентами. Важным условием для их практической реализации в бизнесе является привлечение инновационных инвестиций.

В силу своей специфики малым предприятиям приходится проявлять большую активность на рынке, используя свою гибкость и способность к быстрой переориентации. Поэтому зачастую именно малые предприятия становятся первооткрывателями новых продуктов и новых технологий в различных отраслях.

Инновационный процесс представляет собой последовательность действий по инновации, по разработке новых продуктов и операций, по их реализации на рынке и по дальнейшему распространению результатов.

Инновационный процесс включает в себя ряд элементов, соединяемых в единую структуру инновационного процесса. К этим элементам относятся:

- зарождение идеи инновации;
- маркетинг инновации;
- оценка экономической эффективности инновации;
- освоение инновации;
- коммерческая реализация инновации;
- продвижение инновации.

Результаты инновационной деятельности, под которыми понимаются изменения в социальной, экономической и других сферах благодаря применению и реализации новшеств, напрямую связаны с научной деятельностью, в которой важное место занимают вузы, не только обладающие заметным научным потенциалом, но и способные формировать и определять научный потенциал региона.

Вуз, как инновационное образовательное заведение, призван выполнять следующие основные задачи:

- удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном, нравственном и физическом развитии;
- удовлетворение потребностей общества в квалифицированных специалистах с высшим образованием, сочетающих профессиональную компетентность и умение решать практические задачи с высокой общей культурой, гуманизмом и гражданской активностью;
- подготовка кадров, консалтинг, инвестиционное проектирование, бизнес-инкубирование, информационное обеспечение для малого и среднего бизнеса региона;
- организация и проведение фундаментальных, поисковых и прикладных научных исследований в тесной связи с учебным процессом;
- повышение квалификации научно-педагогических кадров средних, средних специальных и высших учебных заведений;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов и руководящего состава отраслей народного хозяйства;
- проведение конференций, симпозиумов, издание научных сборников;
- оказание дополнительных образовательных, консультационных, экономических, организационных, маркетинговых, коммерческих и посреднических услуг;
- использование интеллектуального потенциала научно-педагогических сотрудников;
- участие в международных образовательных, научных и культурных проектах;
- укрепление и расширение международного сотрудничества в сфере высшего, дополнительного и послевузовского профессионального образования на основе взаимовыгодных обменов информацией, образовательными программами и специалистами, распространение и развитие современных методов дистанционного обучения в Российской Федерации и зарубежных странах;

• издательская деятельность: производство и реализация печатной продукции (создание учебников, учебных пособий и работ научно-методического, учебного и справочно-методического характера).

Инновационная инфраструктура территорий, качество и глубина подготовки кадрового потенциала в значительной мере зависят от кадрового состава образовательных учреждений региона, управление которым является важной задачей развития инновационного потенциала территорий. Развитие инновационной деятельности привело к появлению новых понятий и институциональных структур в системе высшего профессионального образования (ВПО). Результатом интеграционных процессов стали корпоративные объединения всех уровней подготовки и обучения. Кадровый менеджмент становится системой формирования и управления интеллектуальным потенциалом и человеческим капиталом как его важнейшей составляющей. Столь глобальные изменения приводят к необходимости пересмотра структуры и принципов управления и кадрового менеджмента образовательных учреждений высшего профессионального образования. Становится актуальным выявление основных механизмов, определяющих систему управления кадровым потенциалом образовательного учреждения системы ВПО. Необходимость разработки методов использования современных информационных технологий, моделирования процесса адаптации и карьерного роста специалистов сферы высшего профессионального образования диктуется сложностью решаемых задач и большими информационными потоками в системах управления и мониторинга образования.

Содержание деятельности. Профессиональная переподготовка взрослых как самостоятельное направление в теории и практике образования стали интенсивно развиваться в индустриальных странах Запада в 1960 – 1970-е гг. в связи с отставанием сложившихся систем образования от новых технологических требований. В настоящее время⁹⁰ в нашей стране целью профессиональной переподготовки взрослых становится не столько освоение новой специальности и профессиональное совершенствование специалистов, сколько формирование и развитие новых социальных качеств – высокой компетентности и ответственности, инициативности, жизнестойкости. Это особенно актуально в условиях отказа от гарантированной занятости и появления двух новых систем взаимоотношений: с новыми собственниками, купившими рабочую силу, и со всеми потенциально возможными новыми покупателями рабочей силы.

Деятельность образовательного подразделения ДПО в составе вуза, как правило, включает:

- переподготовку специалистов;
- профессиональную переподготовку;
- повышение квалификации;
- краткосрочное повышение квалификации.

Содержание деятельности будем рассматривать через спектр образовательных программ Межотраслевого регионального центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов Тамбовского государственного технического университета, представленных в табл. 1. и сгруппированных по направлениям ДПО.

Региональная система ДПО призвана реализовывать профессиональную переподготовку во всех сложившихся формах, качественная организация которой требует серьезных исследований при формировании содержания и структуры программ переподготовки, ориентированных на адекватное отражение изменений содержания и структуры профессиональной деятельности, её функций и решаемых профессиональных задач, быстротечных изменений в области информационных технологий в условиях рыночного хозяйствования.

Дополняя концепцию непрерывного образования, концепция региональной системы ДПО может быть сформулирована как динамично развивающаяся система предоставления полного спектра дополнительных образовательных услуг в сфере управления от однодневных семинаров и всех форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки вплоть до ускоренной переподготовки специалистов оперативно дополняющая более фундаментальную, но менее мобильную систему высшего профессионального образования в новых постоянно изменяющихся социально-экономических условиях функционирования экономики региона при неизменном повышении качества образовательных услуг.

⁹⁰ Толстова И.Э. Методологические подходы к профессиональной переподготовке взрослых [Электронный ресурс]. URL: <http://www.aeli.altai.ru/nauka/sbornik/2002/tolctova.html>.

Естественно, что в первую очередь эту потребность региона должны удовлетворять учебные заведения и их подразделения, реализующие образовательные услуги в области дополнительного профессионального образования. Базовой площадкой для реализации системы ДПО в Тамбовской области является Межотраслевой региональный центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов Тамбовского государственного технического университета (МРЦПК ТГТУ) организованный как структурное подразделение университета, что позволяет ему проходить аттестацию и аккредитацию в составе ТГТУ. Лицензия ТГТУ даёт возможность МРЦПК формировать программы профессиональной переподготовки специалистов по более чем 25 специальностям, специализациям и направлениям, реализуемым в университете. Сфера деятельности МРЦПК распространяется на переподготовку специалистов, профессиональную переподготовку, дающую право на ведение нового вида профессиональной деятельности и повышение квалификации в рамках имеющегося базового образования. Деятельность МРЦПК осуществляется в тесном контакте с организациями и предприятиями Тамбова и области, что даёт возможность оперативно реагировать на их потребности в сфере образовательных услуг и формировать соответствующие направления переподготовки. За время своего существования центром наработан значительный объём собственных программ переподготовки по различным направлениям и адаптирован под нужды региона ряд федеральных программ переподготовки.

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ВУЗА НА РЫНКЕ УСЛУГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Как было показано ранее, важность ДПО в современной системе российского образования определяется его ответственностью за воспроизводство интеллектуального потенциала общества, обеспечение социальной защищённости и социальной реабилитации граждан путём их своевременной профессиональной ориентации и переориентации. Всё это вызывает постоянно увеличивающийся спрос на дополнительное профессиональное образование. Продуктом ДПО является образовательная услуга – система знаний, информации, умений и навыков, которые используются в целях удовлетворения многоликих потребностей человека, общества и государства. Очевидно, что наибольшим спросом, при прочих равных условиях, должны пользоваться высококачественные образовательные услуги. Возникают вопросы, как определить качество образовательных услуг, кто его должен оценивать, каковы критерии оценки качества со стороны обучаемого, образовательной организации, работодателя и власти и в чём их отличия.

Под качеством образовательной услуги в данном контексте будем понимать совокупность свойств, обуславливающих её способность удовлетворять определённые потребности в соответствии с её назначением, или некую меру соответствия получаемых в образовании результатов и предъявляемых к ним требований. Национальная система контроля качества ДПО базируется на существующем механизме лицензирования, аттестации и государственной аккредитации, предусмотренном действующим законодательством об образовании, в значительной степени ориентированном на высшие учебные заведения.

Основная особенность системы ДПО определяется тем, что её контингент составляют взрослые люди, сочетающие учёбу с работой, имеющие высшее или среднее профессиональное образование и, следовательно, наиболее подготовленные к осознанию требований, определяемых жизненной перспективой, формирующей их образовательную мотивацию. Для сравнения, учебная мотивация в школе является предметом постоянной заботы педагогов, решению её служит система оценок, как средств поощрения и наказания, в результате чего интерес к знаниям часто подменяется желанием получить поощрение или стремлением избежать наказания. В образовании взрослых, напротив, именно потребность в определённых знаниях или информации является основным мотивом обучения, чем обусловлена возможность принципиально иного отношения к учебному материалу. Следовательно, в основу показателей качества дополнительного профессионального образования должна быть заложена идея установления степени соответствия между образовательными потребностями обучающихся и возможностями их удовлетворения, предоставляемыми дополнительным образованием. Иными словами, основой критериев качества дополнительного профессионального образования должны быть мнения самих обучающихся о качестве образования с учётом ожидания всех субъектов, заинтересованных в реализации услуг ДПО.

3.1. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМНОГО МОНИТОРИНГА КАК ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ДПО

Дополнительное профессиональное образование предполагает систему критериев оценки качества, отличную от оценки качества школы – общеобразовательной или высшей. Главное отличие состоит в том, что в роли важнейшего субъекта оценки качества выступает сам обучающийся, более заинтересованный в профессионально значимых знаниях и информации, обладающий конкретизированной и профессионально направленной образовательной потребностью. Как следствие, основным критерием качества услуг дополнительного профессионального образования выступает соответствие характеристик образовательного процесса тем требованиям, которые предъявляют ему как сами обучающиеся, так и остальные субъекты, формирующие среду реализации услуг ДПО.

В этом контексте государство рассматривает ДПО:

- на международном уровне – в свете процессов интеграции в мировое сообщество;
- на федеральном уровне – как средство повышения квалификации специалистов;
- на региональном уровне – как средство удовлетворения кадровых потребностей крупных региональных и градообразующих предприятий.

Работодатели рассматривают ДПО:

- как источник новых высококвалифицированных специалистов;
- как средство целевой подготовки принятых на работу сотрудников;
- как форму повышения квалификации уже работающих сотрудников с целью освоения новых принципов и технологий производственной деятельности и организации бизнеса.

Потребители – обучающиеся рассматривают ДПО:

- как способ повысить свою квалификацию и найти новую работу;
- как источник знаний для личностного и профессионального роста.

Обобщёнными показателями качества образовательных услуг ДПО выступают:

- возможность обучающей организации обеспечить процесс удовлетворения образовательных потребностей посредством сервиса предоставления образовательных услуг, включающего технологии, методики и средства организации образовательного процесса;
- ценность образовательной услуги с позиций прагматической значимости;
- персонализация образовательной услуги, т.е. адекватность технологий предоставления образовательной услуги технологиям удовлетворения образовательной потребности конкретного слушателя;
- доступность образовательной услуги для потребителя, обеспеченная неразрывностью процессов производства услуги и удовлетворения образовательных потребностей;
- адаптивность образовательной услуги к потребностям слушателя;
- направленность образовательной услуги на процесс профессионального развития личности за счёт формирования побудительного мотива к профессиональному росту.

Исходя из этого, можно выделить следующие характеристики обучающей организации, оказывающие влияние на качество услуг ДПО:

- уровень понимания преобладающих тенденций в мире современных технологий, на рынках труда и профессиональных услуг;
- способность адаптировать учебные программы под конкретные требования заказчика услуг ДПО;
- способность обеспечить высокую результативность обучения с точки зрения временных и финансовых затрат.

Таким образом, возможна разработка требований к системе ДПО, на основе которых можно говорить о качестве образовательных услуг с точки зрения всех активных участников процесса.

Действующая в России система дополнительного профессионального образования в ходе проводимых в стране реформ модернизируется на основе рыночных механизмов, организационно перестраивается с целью приближения к потребностям региональных рынков труда, реструктурируется в соответствии с реальными возможностями использования потенциала государственных и негосударственных учреждений профессионального образования, а также задачами целевых программ повышения квалификации и переподготовки кадров.

В этих условиях в качестве основной задачи системы ДПО можно рассматривать дальнейшее развитие и активное использование образовательного, научного и инновационного потенциалов образовательных организаций, направленных на проектирование целевой системы кадрового обеспечения бизнеса, а также на те направления и формы деятельности образовательной организации, в которых возможно достижение наиболее значительных результатов.

Специфика образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования связана со спецификой аудитории, состоящей из слушателей, имеющих профессиональное образование, опыт работы и приходящих на переподготовку с целью получения дополнительных знаний. Слушатели нацелены на рассмотрение конкретных ситуаций, возникающих в их профессиональной деятельности, их мотивация существенно отличается от мотивации студентов, не говоря уже об уровне профессиональных знаний и жизненном опыте, которым обладают взрослые специалисты. Из этого следует, что учебный процесс в сфере дополнительного профессионального образования должен быть организован по определённым технологиям, учитывающим специфику взрослой аудитории, состоящей из специалистов, имеющих профессиональное образование и опыт работы в определённой области. Сказанное определяет необходимость широкого привлечения к преподавательской деятельности в дополнительном профессиональном образовании преподавателей-практиков, квалифицированных специалистов из реального сектора экономики и непромышленной сферы, работников органов управления различного уровня, руководителей предприятий и организаций.

Согласно общей теории управления системами, функционирование инициируется входящими материальными, финансовыми, информационными потоками, а также состояниями, определяемыми движением этих потоков внутри организации. Элементы этих потоков имеют траекторию движения и преобразования согласно принятой технологии функционирования или сложившегося уклада. В процессе обработки потоков функциональные элементы входят в отношения друг с другом, проявляя при этом присущие им системно-организационные свойства: производительность, квалификацию, инициативность, функциональные, должностные, информационные, коммуникативные и проблемные предпочтения.

Таким образом, технология предполагает последовательность действий, направленных на достижение результата, в связи с чем, целесообразно представить её в виде алгоритма, где прописаны сами основные действия, их последовательность, ресурс, который привлекается для осуществления этих видов деятельности и результат, к которому стремится система.

Рассматривая технологию как вариант рационального построения процесса предоставления образовательной услуги дополнительного профессионального образования, следует отметить, что именно спрос на услуги дополнительного профессионального образования формирует рынок образовательных услуг, предполагая гибкое и адекватное реагирование на колебания этого спроса.

С учётом сказанного, регионально ориентированная система переподготовки и повышения квалификации должна функционировать как динамично развивающаяся система предоставления полного спектра дополнительных образовательных услуг – от однодневных семинаров и всех форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов вплоть до ускоренной переподготовки специалиста с целью получения высшего образования новой, требуемой специальности, оперативно дополняющая более фундаментальную но менее мобильную систему высшего профессионального образования в новых постоянно изменяющихся социально-экономических условиях функционирования промышленных предприятий региона.

На основе проведённых исследований, нами спроектирована технология предоставления образовательных услуг в рамках деятельности Межотраслевого регионального центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов Тамбовского государственного технического университета на региональном рынке образовательных услуг (см. раздел 2.2, рис. 2).

В обобщенной технологии представлены возможности управления инновационным потенциалом образовательной организации с позиций достижения требуемого качества предоставляемых образовательных услуг.

Поскольку реализация данной технологии базируется на процессном подходе и имеет процедурно-ориентированный характер, в рамках исследования для каждого процесса деятельности МРЦПК рассмотрена отдельная схема деятельности:

1. Мониторинг спроса на образовательные услуги ДПО.
2. Изучение предложений на рынке образовательных услуг ДПО.
3. Проектирование образовательной услуги ДПО.
4. Формирование учебной группы.
5. Организация образовательного процесса.

6. Процесс обучения.
7. Итоговая аттестация.
8. Контроллинг.
9. Коррекция.

В данном контексте нами рассмотрены инструменты оценки чувствительности дополнительного профессионального образования к изменениям потребности клиентов с позиций управления инновационным потенциалом образовательной организации.

Понятие чувствительности⁹¹ предполагает способность объекта реагировать определённым образом на определённое малое воздействие, а также количественную характеристику этой способности. Чувствительность системы⁹² [sensitivity of a system] – величина отклонения системы от эталона (заданной траектории движения), при которой блок управления начинает выдавать ответное регулирующее воздействие.

Чувствительность системы дополнительного профессионального образования к воздействующим факторам внешней среды может быть рассмотрена с позиций реакции системы на воздействие внешних факторов с учётом достижения ожидаемых результатов (табл. 2).

Оценка чувствительности позволяет судить, насколько гибко система дополнительного профессионального образования реагирует на воздействующие факторы внешней среды и, как следствие, насколько эффективно осуществляется управление инновационным потенциалом.

Активное использование и управление инновационным потенциалом образовательной организации при разработке программ дополнительного профессионального образования может разрешить противоречие между сложившейся системой ДПО и растущими и меняющимися потребностями основных потребителей образовательных услуг. В контексте исследования инновационный потенциал выступает как интегративная способность и возможность образовательной структуры встраивать инновации в свою производственно организационно образовательную деятельность с одной стороны, а с другой – инновационный потенциал рассматривается как возможность образовательной организации разрабатывать и генерировать те новые знания, которые поддерживают некое равновесие в той региональной экономике, для которой функционирует региональная система ДПО.

Исследования в области качества образовательных услуг, управления образовательными структурами показывают, что наиболее адекватная оценка потенциала возможна только при его реализации. Следовательно, оценка чувствительности системы ДПО с позиций прогноза проявления инновационного потенциала образовательной организации (в нашем случае – вуза) предполагает разработку диагностического инструментария в рамках мониторинговых исследований (см. раздел 2.2, рис. 2) как подсистемы обобщенной технологии предоставления услуг ДПО.

Вопросы использования мониторинговых инструментов в системе управления и повышения качества образовательных услуг рассматривались как в трудах ведущих учёных-педагогов, так и специалистов по менеджменту.

Результаты исследования и опыт практической работы в системе профессионального образования позволили сделать вывод о необходимости соответствия системы ДПО современным требованиям рынка труда к уровню профессиональной компетентности специалистов с учётом прогнозов социально-экономического развития и изменений профессиональной сферы деятельности. Построение перспективно-оптимальных систем переподготовки специалистов, профессиональной переподготовки и повышения квалификации, способных динамично реагировать на изменения внешней среды и отвечающих требованиям потребителей образовательных услуг, даёт возможность обеспечить требуемое качество услуг ДПО. Именно с этих позиций должна выстраиваться концепция управления инновационным потенциалом образовательной организации в подсистеме профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Повышение качества услуг дополнительного профессионального образования в условиях вуза возможно за счёт создания специальных условий взаимной заинтересованности и согласованности деятельности субъектов образовательного процесса и бизнес-структур в контексте подготовки конкурентоспособного специалиста. Следовательно, как инструмент обеспечения гибкости и мобильности образовательной структуры, комплексный мониторинг должен включать:

- изучение перспективных потребностей регионального рынка труда в специалистах;

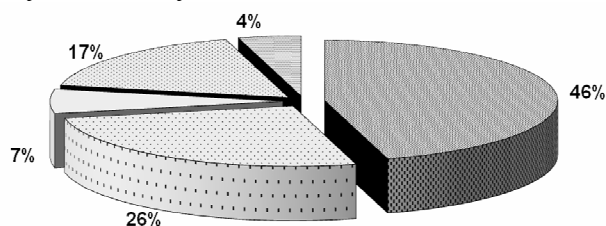
⁹¹ Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Чувствительность>.

⁹² Экономико-математический словарь [Электронный ресурс]. URL: <http://slovari.yandex.ru/dict/lop/lop-1593.htm>.

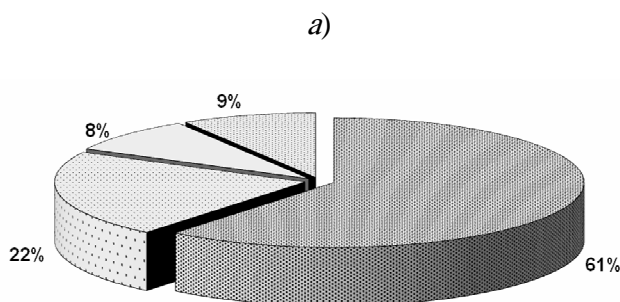
- изучение требований к качеству переподготовки специалистов, профессиональной переподготовки и повышения квалификации;
- системное изучение тенденций развития регионального рынка образовательных услуг ДПО, исследование потребительских предпочтений на данном рынке;
- аналитическую оценку качества услуг ДПО с позиций выявления резервов повышения эффективности данной системы.

В ходе системного мониторинга, реализуемого в рамках деятельности МРЦПК, изучается мнение представителей всех сторон, заинтересованных в результатах ДПО: работодателей – представителей предприятий различных форм собственности Тамбова и Тамбовской области; слушателей программ МРЦПК (как на этапе поступления, так и по завершению обучения).

Профиль предприятий опрошенных респондентов по отраслям распределяется таким образом, чтобы обеспечить высокую степень объективности полученных данных: структура распределения в целом отражает отраслевую принадлежность предприятий региона. Так, например, в 2007 г. распределение респондентов было следующим: торговля – 17 %, производство продуктов питания и сельскохозяйственной продукции – 15 %, строительство – 13 %, производство индустриальной продукции – 13 %, производство промышленных товаров народного потребления – 11 %, финансы, кредит, страхование – 9 %, образование – 7 %, по 2 % сельское хозяйство, связь, общественное питание, здравоохранение и социальное обеспечение, наука и научное обслуживание.



- Руководитель предприятия (заместитель руководителя) – 46 %
- Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения – 26 %
- Руководитель группы – 7 %
- Специалист, инженер – 17 %
- Иной – 4 %



- ООО – 61 %
- ОАО – 22 %
- ЗАО – 8 %
- Государственное или муниципальное предприятие – 9 %

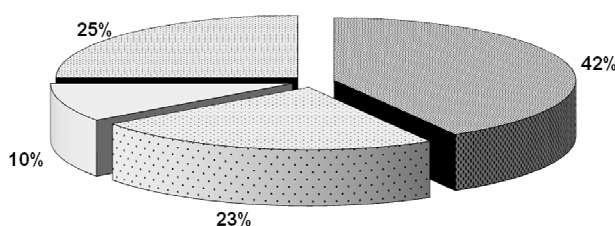
б)

Рис. 6. Распределение респондентов (представители предприятий региона), участвующих в мониторинге по статусу (а) и организационно-правовой форме предприятий (б)

На основе полученных данных можно проследить активность предприятий региона, относящихся к различным отраслям, в вопросах подготовки и переподготовки кадров.

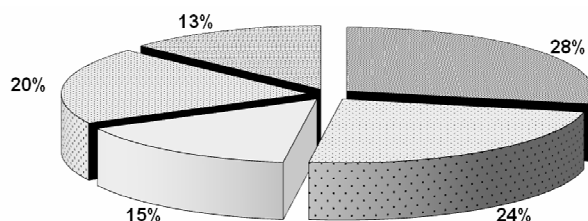
В опросах принимают участие, как правило, руководящие работники предприятий всех форм собственности (рис. 6). Рассматривая вопрос значимости дополнительного профессионального образования в развитии предприятия в современных социально-экономических условиях (рис. 7), важно подчеркнуть, что сегодняшние руководители – организаторы бизнеса более системно решают проблему управления человеческими ресурсами.

В рамках данных опросов изучается мнение респондентов о наиболее востребованных направлениях дополнительного профессионального образования с позиций максимальной полезности для развития предприятий. Из индивидуальных бесед с респондентами сложилось мнение, что руководство отдельных предприятий не имеет всестороннего представления о возможностях современной системы ДПО и перспективных направлениях её развития. Респонденты отмечают необходимость более тесных контактов предприятий с образовательным сообществом через специальную тематику семинаров, конференций, открытых лекций, рекламный материал.



- Принимает решение об обучении сотрудников – 42 %
- Формирует требования к обучению – 23 %
- Проводит сравнительный анализ на рынке ОУ – 10 %
- Организует учебный процесс – 25 %

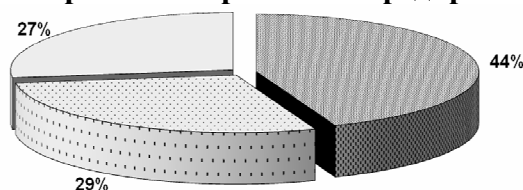
a)



- Обучение проводится в рамках единой концепции развития персонала, в соответствии с желаниями самого сотрудника и потребностями компании – 28 %
- Руководители подразделений сами продумывают обучение своих подчинённых, а затем специалисты по обучению находят нужные курсы повышения квалификации – 24 %
- Целевое обучение сопровождает все инновации и внедрения – 15 %
- Обучение производится эпизодически по инициативе самих сотрудников – 20 %
- Наша компания не финансирует обучение сотрудников – 13 %

б)

Рис. 7. Степень участия опрошенных представителей предприятий региона в вопросах обучения сотрудников (а) и их видение роли ДПО в функционировании и развитии предприятия (б)



- Возможность трудоустройства – 44 %
- Возможность карьерного роста – 29 %
- Потребность в дополнительных знаниях – 27 %



б)

Рис. 8. Ожидаемый результат от реализации услуг ДПО по мнению слушателей (а) и по мнению работодателей (б)

Мониторинговые исследования позволяют оценить ожидаемый слушателями и работодателями результат от реализации услуг ДПО (рис. 8), провести соответствующие коррективы в уже действующих образовательных программах, спрогнозировать потребность в новых образовательных услугах, а значит, более качественно и глубоко с учётом реализации принципа опережающего обучения решать вопросы содержательного, методического и кадрового обеспечения образовательного процесса.

Таким образом, повышение качества услуг дополнительного профессионального образования в условиях вуза возможно за счёт создания специальных условий взаимной заинтересованности и согласованности деятельности субъектов образовательного процесса и бизнес-структур в контексте подготовки конкурентоспособного специалиста. Одним из инструментов обеспечения гибкости и мобильности данной образовательной структуры выступает комплексный мониторинг (см. приложения А, Б, В) как организационно-педагогический механизм повышения качества образовательных услуг, включающий:

- мониторинг перспективных потребностей регионального рынка труда в специалистах, изучение требований к качеству их подготовки, повышения квалификации и переподготовки;
- системное изучение тенденций развития регионального рынка образовательных услуг, исследование потребительских предпочтений на данном рынке;
- аналитическую оценку качества услуг ДПО с позиций выявления резервов повышения эффективности данной системы.

Предложенный подход позволяет выявить противоречия между существующими потребностями в образовательных услугах и возможностью их удовлетворения, определить основные направления совершенствования региональной системы дополнительного профессионального образования, сегментировать региональный рынок образовательных услуг, сформулировать систему требований к качеству образовательного процесса.

3.2. ТЕХНОЛОГИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ С ПОЗИЦИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА УСЛУГ ДПО

Важная роль в реализации стратегии инновационного развития России отводится кадровому потенциалу, способному объединить интеллектуальные и технологические ресурсы страны и обеспечить коммерциализацию новшеств на внутреннем и глобальном рынке. Как показывает мировой опыт, для инновационной деятельности требуются специалисты, обладающие особой подготовкой и владеющие специфическими знаниями, умениями и навыками, обеспечивающими эффективность инновационного процесса.

В новых условиях традиционное понимание профессионального образования как усвоения определённой суммы знаний, основанного на преподавании жёстко обозначенного набора дисциплин, является явно недостаточным и, более того, существенно сдерживает формирование у обучающихся нового стиля инновационного мышления. В отличие от традиционного, важными составляющими содержания образования должны стать учебный материал и образовательные технологии, основой которых являются не столько учебные предметы, сколько способы мышления и деятельности, методы познания, т.е. процедуры рефлексивного характера, которыми должен овладеть обучающийся в их единстве и взаимодополняемости.

Конкретной формой реализации процесса модернизации образования стал поиск перспективных подходов к повышению качества образования, одним из которых является компетентностный подход. Данный подход заключается в развитии у обучающегося набора компетенций, которые определяют его успешную адаптацию в обществе и профессиональной среде.

Модернизация системы образования затронула и сферу дополнительного профессионального образования (ДПО). Как наиболее мобильная и гибкая структура система ДПО позволяет акцентировать внимание именно на развитии необходимых прикладных компетенций у специалиста. Это обусловлено спецификой контингента слушателей и возможностью лёгкой адаптации образовательных программ в соответствии с меняющимися личностными образовательными потребностями, развитием отраслей и сфер производства, науки и конкретных предприятий.

Рассматривая различные исследования в области компетентностного подхода, формирования компетенций, в своей работе мы опираемся на следующие определения.

Компетенция – это способность и готовность применить знания и умения при решении профессиональных задач в различных областях – как в конкретной области знаний, так и в областях, косвенно относящихся к конкретным объектам, т.е. способность и готовность проявлять гибкость мышления и деятельности в изменяющихся условиях рынка труда⁹³.

Компетенции не исключают знаний, умений и навыков, хотя и принципиально отличаются от них. От знаний – тем, что они существуют в виде деятельности, а не только информации о ней. От умений – тем, что компетенции могут применяться к решению разного рода задач (обладают свойством переноса). От навыков – тем, что они осознаны и не автоматизированы, что позволяет действовать не только в типовой, но и в нестандартной ситуации. Без знаний нет компетенции, но не всякое знание и не во всякой ситуации проявляет себя как компетенция⁹⁴.

В отличие от термина «квалификация», компетенции включают помимо сугубо профессиональных знаний и умений, характеризующих квалификацию, такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в команде, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию.

Компетентность представляет собой совокупность способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной деятельности в определённой сфере⁹⁵. Профессиональная компетентность рассматривается как интегральная характеристика деловых и личностных качеств, отражающая нравственную позицию специалиста, уровень знаний, умений, опыта, достаточных для достижения целей профессиональной деятельности. При этом деятельность специалиста при решении профессиональных задач и проблем должна быть организованной и самостоятельной.

Таким образом, компетентностный подход – это подход, акцентирующий внимание на результате образования, причём в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в типовых и нестандартных профессиональных ситуациях. Речь идёт об особых образовательных результатах системы профессионального образования, в рамках которых знания выступают необходимым, но не достаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования⁹⁶, – о профессиональной компетентности и таких её составляющих, как прикладные и ключевые компетенции.

Ключевые компетенции необходимы для любой профессиональной деятельности, они проявляются в способности решать профессиональные задачи на основе использования информации, коммуникации,

⁹³ Галямина И.Г. Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения с использованием компетентностного подхода : материалы к четвертому заседанию методического семинара 16 ноября 2004 г. М., 2004. 66 с.

⁹⁴ Бобиенко О.М. Ключевые компетенции специалиста в условиях глобализации экономики [Электронный ресурс] // Академия управления «ТИСБИ». URL: <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2006/issue4/Obraz1.html> (дата обращения 17.09.2008).

⁹⁵ Денисова А.Л., Молоткова Н.В., Ньюшенкова М.Л. Концепция формирования предпринимательской культуры менеджера социально-культурной сферы : монография. Самара, 2007. 158 с.

⁹⁶ Бобиенко, О.М. Ключевые компетенции специалиста в условиях глобализации экономики [Электронный ресурс] / Академия управления «ТИСБИ». URL: <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2006/issue4/Obraz1.html> (дата обращения 17.09.2008).

социально-правовых основ поведения в обществе⁹⁷. Прикладные компетенции отражают специфику конкретной сферы профессиональной деятельности. Ключевые и прикладные компетенции специалиста проявляются при решении профессиональных задач в разных контекстах, предполагая трансляцию обобщённых моделей поведения и профессионального опыта на объекты профессиональной деятельности в определённой ситуации.

Можно сделать вывод о том, что роль ДПО в развитии кадрового потенциала в новых условиях состоит в организации повышения квалификации, позволяющего в короткий срок формировать и развивать у слушателя прикладные компетенции, в то время как его ключевые компетенции уже сформированы в процессе обучения в вузе, техникуме или колледже и развиты в практической деятельности.

Одной из наиболее результативных технологий реализации компетентного подхода в инновационно-ориентированном образовании на сегодняшний день считается модульное обучение. В образовательном процессе модуль трактуется как относительно самостоятельная и завершённая единица образовательной программы, направленная на формирование определённых профессиональных компетенций. Большинство специалистов под понятием «модуль» понимают автономную организационно-методическую структуру учебной дисциплины, которая включает в себя логически завершённую единицу учебного материала (составленную с учётом внутрипредметных и межпредметных связей), методическое руководство и систему контроля⁹⁸.

Анализ существующих исследований в области отбора и конструирования содержания профессионального образования, его стандартизации показал разнообразие проблем, связанных с разработкой образовательных программ для системы непрерывного профессионального образования на всех её уровнях.

Этот процесс усугубляется недостаточной разработанностью механизмов реализации компетентного подхода, превалированием опоры на эмпирический материал и субъективной логикой отдельных разработчиков. Однако весомое значение данной задачи на этапе системных изменений профессионального образования, вхождения российской системы образования в единое мировое образовательное пространство подтверждают и теоретические исследования, и педагогическая практика.

Как показывает анализ педагогических исследований, модульность как принцип и технология обучения достаточно широко разработана в дидактике. Модульное обучение рассматривается как процесс усвоения знаний в условиях полного дидактического цикла, структура которого включает цель и задание, мотивацию на качественное усвоение, содержание (учебный модуль), методы и формы прямой, опосредованной и самостоятельной учебно-познавательной деятельности обучающегося, коррекцию, самооценку и оценку результатов усвоения знаний, умений и навыков⁹⁹.

Такое построение образовательной программы даёт возможность: определить номенклатуру тех видов деятельности, становление и развитие которых будет обеспечиваться образовательным процессом; выявить то содержание, на котором виды деятельности могут развиваться в соответствии с их особенностями, видами и формами репрезентации, характером проявления; наметить этапы, формы организации и последовательность практических занятий и самостоятельной работы обучаемых, в рамках которых становление определённого вида деятельности будет идти наиболее успешно¹⁰⁰.

Подход к проектированию программ повышения квалификации может быть осуществлён в соответствии с обобщённым алгоритмом проектирования образовательных услуг дополнительного профессионального образования, представленном на рис. 5 (см. раздел 2.2).

В соответствии с алгоритмом, на первом этапе изучаются и согласуются потребности в том или ином направлении повышения квалификации. На следующем этапе происходит либо корректировка существующей программы, либо проектирование новой. Как правило, проблема, для разрешения которой требуется повышение квалификации специалистов, или прикладная сфера, для которой необходимо повышение квалификации кадров, отражаются в названии программы. Исходя из компетентностной модели специалиста, объекта его профессиональной деятельности, определяется спектр задач, решаемых в данной прикладной сфере именно специалистом соответствующей категории, формулируются

⁹⁷ Компетентностный подход в педагогическом образовании / под ред В.А. Козырева, Н.Ф. Радионовой, А.П. Тряпицовой. СПб. : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2005. 392 с.

⁹⁸ Звягина А.М., Бодякова Л.С. Реализация модульно-компетентностного подхода при подготовке студентов по специальности 080110.52 экономика и бухгалтерский учёт в Курском государственном политехническом колледже // Использование программных продуктов фирмы «1С» в инновационной деятельности учебных заведений : доклады и выступления участников восьмой Международной научно-практической конференции. Москва 29–30 января 2008 г. / Фирма 1С: [сайт]. URL: <http://www.1c.ru/rus/partners/training/edu/conf8/th/> (дата обращения 03.09.2008).

⁹⁹ Якиманская И.С. Технология личностно-ориентированного образования / отв. ред. М.А. Ушакова. М. : Сентябрь, 2000. 175 с.

¹⁰⁰ Молоткова Н.В. Методология проектирования системы профессиональной подготовки специалиста сферы информационного бизнеса : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Тамбов, 2003. 48 с.

необходимые ключевые и прикладные компетенции. Выявляются знания, составляющие основу прикладных компетенций, а также умения и навыки, которые нужно сформировать и отработать в рамках повышения квалификации.

Перечень сформированных знаний ложится в основу отбора и конструирования содержания программы повышения квалификации. Эти знания детализируются на требуемом уровне освоения, специализации и квалификации слушателя. При этом структура, содержание и форма проведения семинарских занятий определяются исходя из требуемого уровня развития прикладных компетенций.

В табл. 3 в качестве примера рассмотрен порядок формирования разделов содержания для модулей двух различных направлений повышения квалификации, построенных на основе модульно-компетентностного подхода.

Первое направление – «Проектирование, монтаж и пуско-наладка систем автоматизации и диспетчеризации». Учебно-тематический план краткосрочного повышения квалификации включает следующие содержательные модули:

1. Современное состояние и перспективы развития в области построения систем автоматизации и диспетчеризации.
2. Современные технические средства для построения систем автоматизации и диспетчеризации.
3. Микропроцессорные средства автоматизации.
4. SCADA-системы.
5. Разработка проектной документации.
6. Монтаж приборов и средств автоматизации и диспетчеризации.
7. Проведение пусконаладочных работ.

В примере 1 табл. 3 (пример модуля учебно-тематического плана «Разработка проектной документации») показано, каким образом в рамках конкретного модуля программы повышения квалификации для различных категорий специалистов в зависимости от объектов воздействия и видов их деятельности, решаемых задач и развиваемых прикладных компетенций определяется требуемый объём знаний и осуществляется проектирование содержания образовательной программы. Приведённые примеры позволяют получить представление о том, что на основе модульно-компетентностного подхода к построению образовательных программ обеспечивается возможность в рамках одних и тех же содержательных разделов программы у специалистов различных категорий формирования и развития различных компетенций, что делает программу универсальной и открытой для реализации повышения квалификации специалистов различных категорий.

Важным моментом при разработке программы и учебно-тематического плана повышения квалификации является выделение инвариантной составляющей. С этой целью в конкретной прикладной области рассматриваются все возможные категории специалистов, связанных с этой прикладной областью на определённом уровне.

Например, для специалистов двух категорий – ведущего инженера-проектировщика АСУ ТП и инженера-программиста АСУ ТП – объектом профессиональной деятельности выступают автоматизированные системы управления технологическими производствами (АСУ ТП). Уровень понимания технической стороны вопроса у них примерно одинаков, однако, один организует работу и несёт ответственность за принимаемые решения, другой – выступает в роли исполнителя.

В задачи ведущего инженера-проектировщика АСУ ТП входит:

- Распределение заданий на проектирование внутри группы.
- Разработка технических решений и концепций построения АСУ ТП.
- Доведение разработанных решений до реализующих подразделений.
- Контроль за реализацией разработанных решений.

Решение задач, стоящих перед специалистом данного профиля, требует сформированности ряда ключевых компетенций, таких как: информационная, социально-коммуникативная, умение работать в команде, способность к непрерывному профессиональному развитию и самообразованию.

Анализируя проблемно-прикладную сферу проектирования, монтажа и пуско-наладки систем автоматизации и диспетчеризации, можно сделать вывод, что комплексный подход к решению профессиональных задач требует наличия у специалиста высокого уровня следующих прикладных компетенций: построение АСУ ТП; работа с профессиональной информацией, в том числе, её сбор с технологического оборудования; анализ и разработка архитектуры сетей передачи данных; работа со специализирован-

ным ПО в области АСУ ТП. Выделение данных прикладных компетенций позволяет определить перечень обязательных для освоения в рамках программы повышения квалификации разделов программы, которые выступают основой проектирования соответствующего учебного модуля.

В отличие от ведущего инженера-проектировщика, в задачи инженера-программиста АСУ ТП входит: разработка программного обеспечения, эксплуатация программного обеспечения, анализ и формализация исходных данных, создание математического, информационного и программного обеспечения АСУ, разработка эксплуатационной документации. Решение стоящих перед ним задач требует наличия примерно тех же ключевых компетенций, что и в первом случае:

- Информационная компетенция.
- Социально-коммуникативная компетенция.
- Умение работать в команде.
- Способность к непрерывному профессиональному росту и самообразованию.

В этом случае спектр прикладных компетенций меняется и включает: практическое владение программными продуктами разработки АСУ ТП; навыки работы с промышленными контроллерами и сетями; создание эргономичных мнемосхем и элементов интерфейса пользователя; разработку, отладку, внедрение и сопровождение программного и информационного обеспечения АСУ ТП; разработку эксплуатационной документации. Их развитие требует включения в программу повышения квалификации в качестве базовых разделов работу с ПО и работу с документацией, что находит отражение в вариативной части образовательной программы.

Следует подчеркнуть, что при проведении семинарских и практических занятий слушатели – ведущие инженеры будут ориентированы на приобретение и отработку руководящих навыков, в то время как с инженером-программистом отрабатывается в первую очередь навык применения и разработки программного обеспечения для изучаемой проблемной задачи проектирования АСУ ТП.

Необходимо отметить, что у всех перечисленных категорий специалистов развитие прикладных компетенций в рамках конкретного модуля осуществляется на постоянной информационной базе, а различия определяются при практической реализации.

В примере 2 табл. 3 учебно-тематический план краткосрочного повышения квалификации по направлению «Системы теплоснабжения в коммунальном хозяйстве» включает следующие содержательные модули:

1. Источники и системы теплоснабжения предприятий.
2. Котельные установки и парогенераторы.
3. Теплообменное оборудование.
4. Тепловые двигатели и нагнетатели.
5. Энергосбережение в коммунальной теплоэнергетике.
6. Монтаж и эксплуатация систем энергообеспечения.
7. Надёжность систем энергообеспечения.
8. Автоматизация систем теплоснабжения.

Для данного направления порядок формирования содержания рассмотрен на примере шестого модуля учебно-тематического плана «Монтаж и эксплуатация систем энергообеспечения».

Реализация предлагаемого механизма в практике дополнительного профессионального образования позволяет в рамках проектируемых программ повышения квалификации отразить реальные потребности региона и отдельных предприятий, поскольку содержание чётко ориентировано на дальнейшую профессиональную деятельность слушателей и целостность образовательного процесса с позиций целевых, структурно-содержательных и организационно-процессуальных аспектов, обеспечивая формирование системно-целостного видения сущности решаемых профессиональных задач.

3.3. ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДПО НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ВУЗА

Основной контингент слушателей системы дополнительного профессионального образования (ДПО) составляют взрослые люди, имеющие высшее или среднее профессиональное образование и, следовательно, наиболее подготовленные к осознанию требований, определяемых жизненной перспективой, формирующей их образовательную мотивацию. На момент обучения слушатели, как правило, обладают определённым опытом, ответственностью, концентрацией на проблемах, которые они хотели бы разрешить с помощью получаемых в процессе обучения знаний, навыков и умений. Естественно, что

и образовательные технологии в обучении взрослых должны иметь свою специфику, которая, в частности, заключается в том, чтобы сами слушатели могли оказывать влияние на образовательный процесс в соответствии с поставленными целями обучения. Это делает необходимым отход от традиционных методов обучения в пользу активного использования интерактивных и инновационных методов обучения, ориентированных на так называемую модель «Обучение действием».

В рамках данного подхода рассмотрим педагогические техники и технологии, используемые в системе повышения квалификации специалистов в довольно специфической области: размещение государственных и муниципальных заказов. В более широком смысле тематическое поле названной области – это экономические интересы государства и граждан, реализуемые соответствующими органами власти через бюджетную политику на данной территории. К этим интересам относятся: обеспечение прозрачности при расходовании бюджетных средств, выполнение обязательств государства по защите прав, в частности, малого бизнеса с использованием различных форм преференций и льгот, т.е. эффективное использование уполномоченными органами налоговых ресурсов, социально-экономическое развитие территории в целом.

Образовательная программа повышения квалификации состоит из нескольких учебных модулей, содержательная часть которых построена с учётом развития прикладных компетенций в определённой сфере размещения государственных и муниципальных заказов. Исходя из этого, в образовательном процессе используются различные методы овладения компетенциями – деловые игры, кейсы, «мозговые штурмы», самостоятельная подготовка, обучение с помощью компьютерных средств, традиционное обучение, а также тренинги, мастер классы, стажировки.

В рамках обучения по данной программе учебная деятельность начинается с этапа знакомства с основными понятиями, общими принципами размещения государственных и муниципальных заказов. В дальнейшем эти понятия проецируются на прикладные профессионально ориентированные задачи, направленные на отработку специфических умений и навыков и, как следствие, формирование определённых компетенций.

В организации образовательного процесса важно использовать набор педагогических технологий и методов, способствующих эффективному достижению поставленных образовательных целей на каждом этапе обучения. С этих позиций нами проведён отбор методов и форм обучения, обеспечивающих на основе положительной мотивации более прочное усвоение полученных знаний с позиций их дальнейшего применения в профессиональной деятельности. Как показывает опыт, одним из перспективных для системы ДПО подходов, используемых в инновационном образовании, является «контекстное обучение», когда мотивация к усвоению знания достигается путём выстраивания отношений между конкретным знанием и его применением. Этот подход является достаточно эффективным, так как аспект применения оказывается для слушателей критически важным.

Поэтому использование *лекций*, в их классическом виде, как основного метода обучения взрослых, должно быть ограничено, поскольку речь идёт об обучении взрослых и главная задача не только дать знания, но и развить умения и навыки. Однако краткая, чётко структурированная лекция может создать рабочее настроение в аудитории, вызвать интерес к теме сообщения, содействовать вовлечению участников в процесс обучения. Необходимо, чтобы материал имел высокую степень новизны, был чётко структурирован в соответствии с поставленной целью, широко использовались технические средства, был подготовлен необходимый раздаточный материал, применялись интерактивные методы изложения материала.

В последнем случае лекция может принять форму диалога со слушателями при доминирующем положении лектора. Однако такая форма требует от него хорошего знания предметной области и хорошо развитых педагогических навыков.

К активным формам обучения относится *работа в малых группах*, которая предполагает активную работу слушателей, а преподаватель выполняет роль консультанта и выходит на первый план на стадии подведения итогов и обобщения результатов работ в группах. Такую форму целесообразно использовать в тех случаях, когда слушатели уже обладают определёнными знаниями по теме (проблеме), однако, пути решения проблемы многовариантные, и у слушателей имеются «пробелы» в осмыслении проблемы и путей её решения.

От преподавателя требуется грамотное планирование групповой работы, включая чёткое определение целей, формулировку заданий, регламент работы, формы представления результатов работы в группе, анализ результатов, а также обеспеченность групп необходимыми рабочими материалами.

Круглый стол как форма диалога между слушателями даёт возможность активно заявить свою позицию, высказать мнение по обсуждаемой проблеме и, главное, обменяться имеющимся опытом общественного участия в бюджетном процессе области (муниципалитета). При этом преподаватель выполняет только координирующую роль, обеспечивая бесперебойность процесса и устраняя возникающие конфликты. Если же мнения участников по проблеме существенно различаются, целесообразно организовать *дискуссию*. В зависимости от личности преподавателя и его роли, а также подготовленности участников дискуссия может быть организована по одному из трёх сценариев:

- управляемая дискуссия, в центре которой ведущий-преподаватель, хорошо владеющий проблематикой, эксперт, знающий в каком направлении должна развиваться тема дискуссии и ведущий слушателей к заранее определённой решению;
- структурированная дискуссия, разрабатываемая ведущим-преподавателем для группового решения проблем путём деления слушателей на подгруппы со специальным заданием и последующим обсуждением результатов (например, высказывание слушателей при подведении итогов дискуссии);
- свободная дискуссия, где основные действующие лица – слушатели, а преподаватель выступает в роли посредника, открывающего дискуссию, а затем не вмешивается в её процесс, оставаясь в роли наблюдателя; его главная задача в этом случае – хорошо слушать и интерпретировать высказывания слушателей при подведении итогов дискуссии.

Управляемая дискуссия ориентирована на развитие логического мышления участников, структурированная и свободная – на принятие группового решения, отработку новых способов мышления, поиск консенсуса для решения проблем.

Деловые игры как метод активного обучения в практике образовательных технологий должны занять ведущее место в силу следующих причин¹⁰¹:

- условия обучения могут быть максимально приближены к реальной практике;
- может быть осуществлено моделирование реальных ситуаций в области размещения заказа, в результате чего отрабатываются навыки и умения проведения определённых процедур при размещении заказов;
- деловая игра даёт возможности апробировать знания, умения, навыки, полученные в ходе обучения, без риска реального экспериментирования;
- в деловой игре могут быть проиграны процессы и ситуации в области размещения заказа, отдельных его стадий, которые слушатели регулярно наблюдают в практической деятельности;
- при ролевой игре слушателю предоставляется возможность действовать в роли своего «оппонента», что способствует формированию нового коммуникативного сознания;
- слушатели учатся контролировать собственные чувства и эмоции.

Основная цель проведения любой деловой игры – это формирование и отработка конкретных умений действовать в чётко определённых ситуациях.

Главная задача – подготовить интересный, приближённый к реальности сценарий деловой игры; чётко «прописать» роли участников, определить правила игры; грамотно обсудить игру и действия её участников, имеющих заранее заданные роли.

Пример организации деловой игры слушателей курса «Управление государственными и муниципальными заказами» представлен в табл. 4.

Исследования и практика организации повышения квалификации специалистов в области управление государственными и муниципальными заказами подтверждают целесообразность оптимального сочетания методов и форм активного инновационного обучения, поскольку именно такой контекстный профессионально ориентированный подход при работе с данной категорией слушателей позволяет акцентировать внимание на развитии прикладных компетенций и задействовать инновационно-образовательный потенциал вуза для достижения поставленных целей обучения.

4. Деловая игра «Проведение открытого аукциона как одного из способов размещения заказа»

¹⁰¹ Курс подготовки преподавателей для обучения специалистов по размещению госзаказа : учебно-методическое пособие / под науч. ред. : Л. Кокаревой, Е. Шадринной. – М. : Формула права, 2008. 200 с.

Роль в игре	Задача	Результат	Достигаемая компетенция
Ответственные за закупку со стороны заказчика (рабочая группа)	Изучение рынка закупаемой продукции, составление технических спецификаций, формирование заказа, составление извещения и аукционной документации, размещение извещения и документации на официальном сайте	Публикация извещения и документации об аукционе	Практическое применение законодательства в сфере размещения заказов, грамотное составление документации при проведении аукциона
Аукционная комиссия	Рассмотрение аукционных заявок на допуск к участию в аукционе	Отбор участников на допуск к участию в аукционе	Опыт анализа заявок участников с позиций соответствия требованиям законодательства и аукционной документации
Аукционист	Проведение аукциона	Проведение аукциона	Навык реализации процедур проведения аукциона
Руководитель контракта	Составление проекта контракта, администрирование контракта	Заключение контракта, поставка продукции	Навык составления государственного контракта
Поставщик	Подача заявки на участие в аукционе, заключение контракта, поставка продукции	Участие в проводимом аукционе, заключение контракта, поставка продукции	Грамотное составление заявки на участие в аукционе

Роль ДПО в развитии кадрового потенциала в новых условиях состоит в организации переподготовки и повышения квалификации, реализуемых на базе модульно-компетентного подхода, позволяющего в короткий срок формировать и развивать у слушателей прикладные компетенции, в то время, как их ключевые компетенции уже сформированы в процессе обучения в вузе, техникуме или колледже и развиты в практической деятельности.

Любая структура ДПО должна обладать свойствами мобильности, гибкости, открытости, инновационности. Если эти свойства стабильно присущи действующей системе, она способна реализовать свои цели и в стабильных условиях и в условиях проявления напряжённости на рынке труда.

Основой создания и реализации программ опережающего обучения является система формирования и развития инновационного потенциала образовательной организации, которая с одной стороны позволяет использовать в программах новейшие достижения науки, техники, технологии, обеспечивая тем самым опережающий характер обучения, с другой – быстро адаптироваться к меняющимся условиям и потребностям личности, предприятия, региона, удовлетворяя эти потребности в нынешних сложившихся условиях проявления негативных явлений на региональном рынке труда. При этом опережающее обучение должно быть рассмотрено с двух позиций: с одной стороны мониторинг ситуации на региональном рынке труда позволяет выявлять предприятия, относящиеся к неблагополучным отраслям, в которых происходит спад и увольнение специалистов, каких именно специалистов увольняют, в каких направлениях происходит развитие науки, техники, технологий и для каких развивающихся перспективных отраслей может осуществляться опережающая переподготовка и повышение квалификации высвобождаемых специалистов с учётом стратегического развития предприятий отраслей реального сектора экономики региона.

Исследование показало, что система профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов способна обеспечить требуемое качество образовательных услуг, если она ориентирована на удовлетворение текущих и перспективных потребностей регионального рынка труда и специфику его формирования. Таким образом, актуализируется научная проблема разработки методологии управления инновационным потенциалом образовательной организации с позиций опережающего профессионального обучения, реализованного на базе модульно-компетентностного подхода и повышения качества услуг дополнительного профессионального образования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях высокой конкуренции на рынке образовательных услуг остаётся актуальным противоречие между требованиями рынка труда к уровню профессиональной компетентности специалистов с учётом прогнозов социально-экономического развития и изменений профессиональной сферы деятельности, и ограниченностью возможностей их удовлетворения в системе профессионального образования. Таким образом, ключевым фактором успеха образовательной организации становится её способность динамично реагировать на условия внешней среды с позиций соответствия требованиям потребителей к качеству образовательных услуг.

Развитие инновационной деятельности привело к появлению новых институциональных структур в системе профессионального образования, когда результатом интеграционных процессов стали корпоративные объединения всех уровней подготовки и переподготовки в условиях одной образовательной организации. Вузы, расширяя спектр предоставляемых образовательных услуг и направлений деятельности, стремятся в полной мере реализовать требования системности и непрерывности профессиональной подготовки специалиста, трансформируясь в многоуровневые образовательные комплексы, важным компонентом которых выступает структура ДПО.

Анализ стратегии инновационного развития системы непрерывного профессионального образования России и её сопряжение с направлениями формирования единого мирового образовательного пространства позволили обосновать в рамках исследования социально-экономическую и педагогическую сущность инновационной деятельности образовательной организации на рынке услуг ДПО. Показано, что только реализация опережающей подготовки на основе интеграции образования, науки и производства в условиях инновационной научно-образовательной среды даёт возможность модернизации системы непрерывного профессионального образования при неизменном повышении качества образовательных услуг. Необходима разработка механизмов обеспечения согласованного и положительного воздействия инноваций на качество услуг дополнительного профессионального образования. Важнейшую роль в решении названных проблем играет инновационный потенциал образовательной организации, формирующий основу её устойчивого развития в современных условиях и проявляющийся в скорости разработки новых организационно-технологических и содержательно-методических решений и темпах их внедрения в образовательный процесс с учётом возможности успешной коммерциализации за счёт готовности к восприятию и эффективному использованию.

Таким образом, состояние инновационного потенциала вуза определяется эффективностью научной и инновационной деятельности, уровнем подготовленности кадров, интеллектуальным потенциалом вуза, обеспеченностью инновационной деятельности материальной, информационной и коммуникационной базой и наличием механизмов его реализации с позиций повышения качества образовательных услуг, в том числе, услуг дополнительного профессионального образования.

Важным направлением в стратегии инновационного развития системы непрерывного профессионального образования является социальная адресность и учёт общественных интересов за счёт функционирования динамично развивающейся системы дополнительного профессионального образования, способной предоставлять полный спектр дополнительных образовательных услуг от однодневных семинаров и всех форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки до ускоренной переподготовки специалистов, оперативно дополняя более фундаментальную систему высшего профессионального образования в постоянно изменяющихся социально-экономических условиях.

В период рыночных отношений система дополнительного профессионального образования должна адекватно и мобильно реагировать на изменение спроса на образовательные услуги, развиваясь с учётом стратегических интересов государства, отдельных регионов, предприятий и организаций реального сектора экономики и непромышленной сферы, потребностей личности обучающегося, ориентируясь на текущие и перспективные потребности рынка труда. Этим определяется чувствительность структуры ДПО.

С этих позиций в исследовании определена совокупность принципов реализации инновационно-образовательной деятельности, к основным из которых отнесены:

- принцип непрерывности образования, характеризующий возможность человека постоянно развиваться, пополняя по необходимости багаж знаний в течение всей его жизни;
- принцип опережающего инновационного развития ДПО, реализуемый через мобильную переориентацию на подготовку человека к жизни в быстро меняющихся условиях интенсивного развития социальных и экономических процессов, осуществляя в настоящее время разработку и реализацию проектов долговременного развития образования, направленных в будущее;
- принцип научности и полифункциональности характеризуется привлечением научного потенциала вуза, когда в образовательной услуге учитывается не только специфика содержания каждой конкретной научной разработки, но и их взаимосвязь, единство общих тенденций, общность подходов;
- принцип системности и синергетичности, характеризующий систему ДПО как неотъемлемую часть системы непрерывного профессионального образования, способную в определённых условиях генерировать у себя новые качества;
- принцип модульности и открытости, реализуемый через передовые образовательные технологии в дополнительном профессиональном образовании.

Исходя из рассмотренных тенденций непрерывного профессионального образования и сущности инновационной деятельности образовательной организации, рассмотрены теоретические основы организации деятельности структуры ДПО в условиях вуза, смоделирована система управления развитием инновационного потенциала и показаны конкретные инструменты управления и реализации полученной модели.

Делается вывод, что построение перспективно-оптимальных систем переподготовки специалистов, профессиональной переподготовки и повышения квалификации, способных динамично реагировать на изменения внешней среды и отвечающих требованиям потребителей образовательных услуг, даёт возможность обеспечить требуемое качество услуг ДПО. Именно с этих позиций должна выстраиваться концепция управления инновационным потенциалом образовательной организации в подсистеме профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Перенос акцента на усиление конкурентного статуса образовательной системы вызвал необходимость разработки системы показателей, отражающих качественные характеристики образовательных услуг с позиции потребителя. Реализация названной системы требований в системе профессионального образования позволит организовать образовательный процесс на основе единой системы управления качеством образовательных услуг. Исследование и опыт практической работы подтверждают, что разработка системы средств удовлетворения потребностей в образовательных услугах требует определения её структуры и содержания, что предполагает: детализацию потребностей с целью определения их направленности; изучение сущностных характеристик профессиональной деятельности специалиста с це-

люю определения структуры и содержания профессиональной деятельности; изучение особенностей информационного взаимодействия субъектов конкретной сферы бизнеса; определение критериев оптимальности системы средств и условий удовлетворения потребностей в образовательных услугах.

В качестве базовой структуры реализации системы ДПО в работе рассмотрена деятельность Межотраслевого регионального центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов Тамбовского государственного технического университета (МРЦПК ТГТУ), организованного как структурное подразделение университета.

Сфера деятельности МРЦПК распространяется на переподготовку специалистов, профессиональную переподготовку, дающую право на ведение нового вида профессиональной деятельности и повышение квалификации в рамках имеющегося базового образования. Деятельность МРЦПК осуществляется в тесном контакте с организациями и предприятиями Тамбова и области, что даёт возможность оперативно реагировать на их потребности в сфере образовательных услуг и формировать соответствующие направления переподготовки. За время своего существования центром наработан значительный объём собственных программ переподготовки по различным направлениям и адаптирован под нужды региона ряд федеральных программ переподготовки.

Показанная в работе технология предоставления образовательных услуг ДПО в рамках деятельности МРЦПК включает следующие процессы и элементы: мониторинг спроса на образовательные услуги ДПО; изучение предложений на рынке образовательных услуг ДПО; проектирование образовательной услуги ДПО; формирование учебной группы; организация образовательного процесса; процесс обучения; итоговая аттестация; контроллинг и коррекция.

Исследования в области качества образовательных услуг, управления образовательными структурами показывают, что наиболее адекватная оценка потенциала возможна только при его реализации. Следовательно, оценка чувствительности системы ДПО с позиций прогноза проявления инновационного потенциала образовательной организации предполагает разработку диагностического инструментария в рамках мониторинговых исследований как подсистемы обобщённой технологии предоставления услуг ДПО. При этом повышение качества услуг дополнительного профессионального образования в условиях вуза возможно за счёт создания специальных условий взаимной заинтересованности и согласованности деятельности субъектов образовательного процесса и бизнес-структур в контексте подготовки конкурентоспособного специалиста. Следовательно, как инструмент обеспечения гибкости и мобильности образовательной структуры, комплексный мониторинг должен включать: изучение перспективных потребностей регионального рынка труда в специалистах; изучение требований к качеству переподготовки специалистов, профессиональной переподготовки и повышения квалификации; системное изучение тенденций развития регионального рынка образовательных услуг ДПО, исследование потребительских предпочтений на данном рынке; аналитическую оценку качества услуг ДПО с позиций выявления резервов повышения эффективности данной структуры.

Мониторинговые исследования позволяют провести соответствующие коррективы в уже действующих образовательных программах, спрогнозировать потребность в новых образовательных услугах, а значит, более качественно и глубоко с учётом реализации принципа опережающего обучения решать вопросы содержательного, методического и кадрового обеспечения образовательного процесса.

Реализация процесса модернизации образования осуществляется, в том числе и через поиск перспективных подходов к повышению качества образования, одним из которых является компетентностный подход, акцентирующий внимание на результате образования, причём в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в типовых и нестандартных ситуациях профессиональной жизни. Одной из наиболее приемлемых технологий реализации компетентностного подхода в инновационном образовании на сегодняшний день считается модульное обучение. Образовательные программы в дополнительном профессиональном образовании структурно проектируются в виде нескольких учебных модулей, содержательная часть которых построена с учётом развития прикладных компетенций в определённой сфере. Исходя из этого, в образовательном процессе целесообразно использование различных методов овладения компетенциями – деловые игры, кейсы, «мозговые штурмы», самостоятельная подготовка, обучение с помощью компьютерных средств, традиционное обучение, а также тренинги, мастер классы, стажировки.

Реализация модульно-компетентностного подхода в рамках проектирования программ ДПО позволяет в короткий срок формировать и развивать у слушателей прикладные компетенции, обеспечивая наибольший эффект с учётом специфики контингента слушателей, сроков обучения, условий и средств организации образовательного процесса.

Полученные в ходе исследования выводы позволили утверждать, что система дополнительного профессионального образования предполагает и должна основываться на системе критериев оценки качества образовательных услуг, где в роли важнейшего субъекта оценки качества выступает сам обучающийся, более заинтересованный в профессионально значимых знаниях и информации, обладающий конкретизированной и профессионально направленной образовательной потребностью. Как следствие, в качестве основной задачи системы ДПО можно рассматривать дальнейшее развитие и активное использование образовательного, научного и инновационного потенциалов образовательных организаций, направленных на проектирование целевой системы кадрового обеспечения бизнеса, а также на те направления и формы деятельности образовательной организации, в которых возможно достижение наиболее значительных результатов. Таким образом, необходимо технологическое решение реагирования на изменяющиеся условия внешней и внутренней среды. В данном контексте нами рассмотрены инструменты оценки чувствительности дополнительного профессионального образования к изменениям потребности клиентов с позиций управления инновационным потенциалом образовательной организации.

Чувствительность системы дополнительного профессионального образования к воздействующим факторам внешней среды может быть рассмотрена с позиций реакции системы на воздействие внешних факторов с учётом достижения ожидаемых результатов. Оценка чувствительности позволяет судить, насколько гибко система дополнительного профессионального образования реагирует на воздействующие факторы внешней среды и, как следствие, насколько эффективно осуществляется управление инновационным потенциалом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алаев, Э.Б. Социально-экономическая география / Э.Б. Алаев. – М. : Мысль, 1983. – 290 с.
2. Пилясов, А. Рынки труда в эпоху перехода от индустриальной экономики к экономике услуг [Электронный ресурс] URL: <http://www.strana-oz.ru> – Отечественные записки № 3 (37). – 2007.
3. Андреев, В.И. Педагогика : учебный курс для творческого саморазвития. Центр инновационных технологий / В.И. Андреев. – Казань, 2006. – 606 с.
4. Анищенко, В.А. Принципы непрерывного профессионального образования / В.А. Анищенко // Вестник Башкирского университета. – 2007. – № 1. – С. 187 – 189.
5. Архангельский, С.И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы / С.И. Архангельский. – М. : Высш. шк., 1980. – 386 с.
6. Асмолов, А.Г. Психология личности : учебное пособие / А.Г. Асмолов. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 277 с.
7. Астафьева, Н.Е. Теоретические основы дидактической системы информатизации педагогической деятельности преподавателей профессиональных учебных заведений : автореф. дис. ... докт. пед. наук : 13.00.08 / Н.Е. Астафьева ; Ин-т развития проф. обр. – СПб., 1997. – 35 с.
8. Астафьева, Н.Е. Теория и практика управления процессами информатизации : практико-ориентированная монография / Н.Е. Астафьева, А.Л. Денисова, Н.В. Молоткова, Н.К. Солопова. – Тамбов : Изд-во ТОИПКРО, 1998. – 312 с.
9. Бабанский, Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: дидактический аспект / Ю.К. Бабанский. – М., 1991. – 322 с.
10. Баранова, И.В. Методические подходы к оценке инновационной активности и инновационного потенциала вуза / И.В. Баранова, М.В. Черепанова // Сибирская финансовая школа № 4. – 2006. – С. 163 – 167.
11. Баринов, В.А. Развитие организации в конкурентной среде / В.А. Баринов, А.В. Синельников // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – № 6. – С. 9.
12. Бармаков, Б.П. Терминология управления [Электронный ресурс] URL: <http://www.information-technologies.ru/articles/management-terminology/> (2008. 05 окт.).
13. Басовский, Л.Е. Менеджмент : учебное пособие / Л.Е. Басовский. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 216 с.
14. Башмаков, М.И. Конструирование информационных сред / М.И. Башмаков, С.П. Поздняков, Н.А. Резник // Школьные технологии. – 2000. – № 5. – С. 221 – 243.

15. Башмаков, М.И. Теория и практика продуктивного обучения : монография / М.И. Башмаков. – М. : Народное образование, 2000. – 248 с.
16. Безопасность: теория, парадигма, концепция, культура : словарь-справочник. – Изд. 2-е, доп. и перераб. / автор-сост. проф. В.Ф. Пилипенко. – М. : ПЕР СЭ-Пресс, 2005. – 160 с.
17. Беляева, А.П. Интегративно-модульная педагогическая система профессионального образования / А.П. Беляева. – СПб., 1996. – 238 с.
18. Беспалько, В.П. Элементы теории управления процессом обучения / В.П. Беспалько. – М., 1971. – 288 с.
19. Бобиенко, О.М. Ключевые компетенции специалиста в условиях глобализации экономики [Электронный ресурс] // Академия управления «ТИСБИ» : URL: <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2006/issue4/Obraz1.html> (дата обращения 17.09.2008).
20. Болотов, В.А. Системы оценки качества образования / В.А. Болотов, Н.Ф. Ефремова. – М. : Логос, 2007. – 192 с.
21. Большая Советская Энциклопедия. – 3-е изд. – М. : Советская Энциклопедия, 1968 – 1979.
22. Большой юридический словарь. – 3-е изд., доп. и перераб. / под ред. проф. А.Я. Сухарева. – М. : ИНФРА-М, 2007. – VI. – 858 с.
23. Валиев, Ш.З. Непрерывное профессиональное образование – путь к повышению качества подготовки специалистов / Ш.З. Валиев, Л.В. Охотникова // Материалы IV Всерос. науч.-метод. конф. «Инновационные методы и средства оценки качества образования» [Электронный ресурс] АСТ-Центр URL: <http://www.ast-centre.ru/info/books/favorites/260/print/>.
24. Веснин, В.Р. Делегирование прав и ответственности подчиненным [Электронный ресурс]: URL: http://www.elitarium.ru/2006/06/30/delegirovanie_prav_i_otvetstvennosti_podchinennym.html (2008. 08 сен.).
25. Вечканов, Г.С. Микроэкономика / Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова. – Изд-во Питер, 2007. – 256 с.
26. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс] : URL: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Сущность_\(значения\)](http://ru.wikipedia.org/wiki/Сущность_(значения)).
27. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]: URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Мониторинг>.
28. Виханский, О.С. Стратегическое управление : учебник. – 2-е изд. / О.С. Виханский. – М. : Гардарики, 1998. – 296 с.
29. Внутришкольное управление: вопросы теории и практики / под ред. Т.И. Шамовой. – М., 1991. – 304 с.
30. Воронина, Т.П. Образование в эпоху новых информационных технологий (методологические аспекты) / Т.П. Воронина, В.П. Кашицин, О.П. Молчанова. – М., 1995. – 220 с.
31. Галямина, И.Г. Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения с использованием компетентностного подхода : материалы к четвёртому заседанию метод. семинара, 16 ноябр. 2004 / И.Г. Галямина. – М., 2004. – 66 с.
32. Гвишиани, Д.М. Организация управления / Д.М. Гвишиани. – М. : Наука, 1972. – 536 с.
33. Гессен, С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию / С.И. Гессен. – М., 1995. – 416 с.
34. Глоссарий.ру [Электронный ресурс]: URL: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RTvwgirltol.
35. Глоссарий.ру [Электронный ресурс]: URL: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?R0pMutly:
36. Глоссарий.ру [Электронный ресурс]: URL: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?R1dCtl@t99!yuwjuir9.
37. Глоссарий.ру [Электронный ресурс]: URL: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RQlxzwx:
38. Гольдштейн, Г.Я. Стратегический инновационный менеджмент : учебное пособие / Г.Я. Гольдштейн. – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2004. – 267 с.
39. Гольдштейн, Г.Я. Маркетинг : учебное пособие для магистрантов / Г.Я. Гольдштейн, А.В. Катаев. – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 1999. – 107 с.
40. Гузеев, В.В. Интегральная образовательная технология / В.В. Гузеев. – М. : Знание, 1999. – 158 с.
41. Гусинский, Э.Н. Введение в философию образования / Э.Н. Гусинский, Ю.И. Турчанинова. – М., 2001. – 320 с.

42. Денисова, А.Л. Концептуальные основы организации системы управления качеством образовательных услуг в условиях информатизации / А.Л. Денисова, Н.В. Молоткова // Информатика и образование. – 2003. – № 2. – С. 78 – 83.
43. Денисова, А.Л. Основы изучения перспективных потребностей рынка труда в выпускниках системы профессионального образования / А.Л. Денисова, Н.В. Молоткова // Профессиональное образование. – 2002. – № 11 – С. 18 – 24.
44. Денисова, А.Л. Концепция формирования предпринимательской культуры менеджера социально-культурной сферы : монография / А.Л. Денисова, Н.В. Молоткова, М.Л. Ньюшенкова. – Самара, 2007. – 158 с.
45. Денисова, А.Л. Инновационный потенциал образовательной организации и его роль в формировании региональной системы ДПО / А.Л. Денисова, Н.В. Молоткова, А.М. Рубанов // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2008. – № 1 (11). – Т. 1. – С. 182 – 187.
46. Денисова, А.Л. Концептуальные основы формирования и развития инновационного потенциала образовательной организации / А.Л. Денисова, Н.В. Молоткова, А.М. Рубанов // Фундаментальные и прикладные исследования, инновационные технологии, профессиональное образование : сб. тр. XIII науч. конф. ТГТУ / Тамб. гос. техн. ун-т. – Тамбов, 2008. – С. 236 – 238.
47. Денисова, А.Л. Инновационный компонент профессиональной деятельности: логико-прогностический аспект / А.Л. Денисова, Э.П. Печёрская. – М. : Машиностроение-1, 2003. – С. 160.
48. Денисова, А.Л. Концептуальные основы проектирования системы непрерывной профессиональной подготовки в условиях многоуровневого образовательного комплекса : монография / А.Л. Денисова, Н.В. Молоткова, Е.Э. Захаржевская. – Орёл : Изд-во ОРАГС, 2005. – 328 с.
49. Друкер, П.Ф. Практика менеджмента : учебное пособие / пер с англ. ; П.Ф. Друкер. – М., 2000. – 528 с.
50. Жилин, Д.М. Теория систем: опыт построения курса / Д.М. Жилин. – М., 2003. – 188 с.
51. Жуковская, З.Д. О принципах и структуре проектирования образовательных программ высшего профессионального образования с сокращенным сроком обучения в системе «колледж-вуз» / З.Д. Жуковская [и др.] // Вестник ВОПКРО. – Воронеж, 2000. – Вып. 8. – С. 92 – 98.
52. Журавлёва, Т.Б. Исследование рынка труда выпускников учебных заведений / Т.Б. Журавлёва. – М. : Перспектива, 2000. – 122 с.
53. Жураковский, В.М. Современные задачи Российского инженерного образования / В.М. Жураковский // Инженерное образование в XXI веке : сб. материалов Росс. науч.-практ. конф. – Тамбов, 2001. – С. 3 – 8.
54. Захаржевская, Е.Э. Педагогический мониторинг – очередное веяние или объективная необходимость? / В.Г. Матвейкин, А.П. Денисов, Е.Э. Захаржевская // Вестник ТГТУ. – Тамбов, 2002. – Т. 8. – № 4. – С. 699 – 704.
55. Захаржевская, Е.Э. Проектирование технологии организации непрерывной профессиональной подготовки специалиста в условиях многоуровневого образовательного комплекса: автореф. дис. ... канд.а пед. наук / Е.Э. Захаржевская. – Тамбов, 2003. – 24 с.
56. Звягина, А.М. Реализация модульно-компетентностного подхода при подготовке студентов по специальности 080110.52 «Экономика и бухгалтерский учёт» в Курском государственном политехническом колледже / А.М. Звягина, Л.С. Бодякова // Использование программных продуктов фирмы «1С» в инновационной деятельности учебных заведений : докл. и выступления участников восьмой Междунар. науч.-практ. конф. – М., 29–30 янв. 2008 // Фирма 1С: [сайт]. URL: <http://www.1c.ru/rus/partners/training/edu/conf8/th/> (дата обращения 03.09.2008).
57. Иванов, М.Н. США: Управление наукой и нововведения / М.Н. Иванов, С.Р. Колупаева, Г.Б. Кочетков. – М. : Наука, 1990. – 214 с.
58. Инноватика : учебник для вузов / С.Г. Селиванов, М.Б. Гузаиров, А.А. Кутин. – М. : Машиностроение, 2007. – 721 с.
59. Инновационное развитие образования – основа повышения конкурентоспособности России : доклад на заседании Государственного совета «О развитии образования в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. 24.03.2006. URL: <http://www.kremlin.ru/text/appears2/2006/03/24/104571.shtml>.

60. Инновационный потенциал: современное состояние и перспективы развития : монография / В.Г. Матвейкин, С.И. Дворецкий, Л.В. Минько, В.П. Таров, Л.Н. Чайникова, О.И. Летунова. – М. : Изд-во Машиностроение-1, 2007. – 284 с.
61. Исаев, И.Ф. Теория и практика формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы : монография / И.Ф. Исаев; Белг. ГПИ. – Белгород : Изд-во БГПИ, 1993. – 217 с.
62. Каган, М.С. Системный подход и гуманитарное знание / М.С. Каган. – Л. : ЛГУ, 1991. – 112 с.
63. Калинин, В.Ф. Новое в содержании и структуре профессиональной переподготовки руководителей промышленных предприятий в условиях рынка / В.Ф. Калинин, А.М. Рубанов // Инженер XXI века : сб. докл. 31 междунар. симпозиума. – СПб., 2002. – С. 20 – 24.
64. Кальней, В.А. Подготовка молодежи к труду в системе непрерывного образования / В.А. Кальней, В.М. Кузнецов, Ю.М. Роговский. – М., 1994. – 296 с.
65. Кирьякова, А.В. Информатизация образования: аксиологический аспект / А.В. Кирьякова, В.А. Красильникова // Вестник ОГУ. – Оренбург, 2002. – № 5. – С. 84 – 96.
66. Кларин, М.В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках / М.В. Кларин. – М., 1994. – 214 с.
67. Коган, В.И. Основы оптимизации процесса обучения в высшей школе : науч.-метод. пособие / В.И. Коган. – М., 1987. – 267 с.
68. Коджаспирова, Г.М. Культура профессионального самообразования педагога / Г.М. Коджаспирова. – М. : АО «ЦИТП», 1994. – 244 с.
69. Компетентностный подход в педагогическом образовании / под ред. В.А. Козырева, Н.Ф. Радионовой, А.П. Тряпициной. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2005. – 392 с.
70. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года / одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 дек. 2001 г. № 1756-р.
71. Концепция непрерывного образования // Бюллетень Госкомобразования СССР. – 1989. – № 7. – 10 с.
72. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2006 – 2010 годы. [Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 сентября 2005 г.]. – № 1340-р.
73. Котлер, Ф. Основы маркетинга / пер. с англ. Ф. Котлер ; общ. ред. и вступ. ст. Е.М. Пеньковой. – М. : Прогресс, 1990. – 736 с.
74. Краевский, В.В. Общие основы педагогики / В.В. Краевский. – М. : Издательский центр «Академия», 2003. – 256 с.
75. Красильникова, В.А. Информатизация образования: понятийный аппарат / В.А. Красильникова // Информатика и образование. – 2003. – № 4. – С. 21 – 27.
76. Краснова, Г.А. Технологии создания электронных обучающих средств / Г.А. Краснова, М.И. Беляев, А.В. Соловов. – М. : МГИУ, 2001. – 223 с.
77. Кудинова, И.А. Новые тенденции в подготовке специалистов по управлению закупками продукции для государственных нужд в связи с внедрением современных информационных технологий в систему конкурсных торгов в России / И.А. Кудинова, А.М. Рубанов ; под науч. ред. О.В. Голосова, А.Л. Денисовой // Качество информационных услуг : сб. науч. тр. по материалам науч.-практ. семинара. – Тамбов : Изд-во ТОИПКРО, 2006. – Вып. 7. – Ч. 2. – С. 59 – 61.
78. Курс подготовки преподавателей для обучения специалистов по размещению госзаказа : учеб.-метод. пособие / под науч. ред. Л. Кокаревой, Е. Шадринной. – М. : Формула права, 2008. – 200 с.
79. Лаврентьев, Г.В. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов / Г.В. Лаврентьев, Н.Б. Лаврентьева. – Ч.1. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2002. – 156 с.
80. Леднёв, В.С. Содержание общего среднего образования – сущность, структура, перспективы. – 2-е изд., перераб. / В.С. Леднёв. – М. : Высш. шк., 1991. – 374 с.
81. Леонтьева, О.А. Внутренняя среда вуза: механизмы трансформации изменений внешней среды в идеологические инновации / О.А. Леонтьева // Современные наукоемкие технологии. – 2007. – № 12. – С. 107 – 110.

82. Лернер, И.Я. Философия дидактики и дидактика как философия / И.Я. Лернер. – М., 1995. – 490 с.
83. Лопатников, Л.И. Краткий экономико-математический справочник / Л.И. Лопатников. – М. : Наука, 1987. – 509 с.
84. Фрадков, М. Выступление премьер-министра на заседании Правительства Российской Федерации, 07 июня 2007 // Российская газета от 08.06.2007.
85. Майоров, А.Н. Мониторинг в образовании / А.Н. Майоров. – М., 1999. – 422 с.
86. Малютяк, Н.В. Методика разработки учебных планов ускоренного высшего образования в условиях профессиональной переподготовки в Тамбовском государственном техническом университете / Н.В. Малютяк, А.М. Рубанов // Модернизация образования. Региональный аспект : материалы общерос. науч.-метод. конф. – Вологда : ВоГТУ, 2003. – С. 131 – 133.
87. Мануйлов, В.В. Профессиональная переподготовка незанятых граждан как средство разрешения проблем рынка труда / В.В. Мануйлов // Качество информационных услуг : сб. науч. тр. междунар. науч.-практ. семинара «Тенденции становления и развития информационного бизнеса в России». – Тамбов, Изд-во ТГТУ, 2002. – Вып. 5. – Т. 2. – С. 59 – 61.
88. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
89. Менсфилд, Э. Экономика научно-технического прогресса / Э. Менсфилд. – М. : Прогресс, 1970. – 238 с.
90. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 2004. – 704 с.
91. Мищенко, С.В. Регистр преподавателей вузов как гарант качества образовательных услуг в условиях рынка / С.В. Мищенко, В.Ф. Калинин, А.М. Рубанов // Перспективы существования и развития вузов в условиях рыночной экономики : сб. тез. докл. – Н. Новгород, 1997.
92. Качество образования через регистр преподавателей ВУЗов (статья на английском языке) (Quality of Education Through Register of Teachers) / С.В. Мищенко, В.Ф. Калинин, А.М. Рубанов, А.В. Синельников // сб. тез. докл. Междунар. конф. ЮНЕСКО по инж. Образованию. – СПб., 1997. – С. 32.
93. Молоткова, Н.В. Методические основы проектирования системы профессиональной подготовки специалиста сферы информационного бизнеса : монография / Н.В. Молоткова. – М. : Машиностроение, 2002. – 377 с.
94. Молоткова, Н.В. Методология проектирования системы профессиональной подготовки специалиста сферы информационного бизнеса : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / Н.В. Молоткова. – Тамбов, 2003. – 48 с.
95. Молоткова, Н.В. Стратегия развития образовательных систем в современных условиях / Н.В. Молоткова // Профессиональное образование. – 2003. – № 4. – С. 57 – 68.
96. Монахов, В.М. Технологические основы проектирования и конструирования учебного процесса / В.М. Монахов. – Волгоград, 1995. – 288 с.
97. Немов, Р.С. Психология. Кн. 3 : Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика : учебник / Р.С. Немов. – М. : Просвещение; ВЛАДОС, 1995. – 498 с.
98. Новейший философский словарь / под ред. А.А. Грицанова. – М., 2001. – 435 с.
99. Новиков, Д.А. Модели и механизмы управления развитием региональных образовательных систем / Д.А. Новиков. – М., 2001. – 366 с.
100. Новикова, В.И. Современные подходы к понятию технологии в образовании [Электронный ресурс] : URL: . [http://www.rusnauka.com/ONG/Pedagogica/5_novikova%20v.i.%20\(2\).doc.htm](http://www.rusnauka.com/ONG/Pedagogica/5_novikova%20v.i.%20(2).doc.htm) (2008. 08 ноя.)
101. Околелов, О.П. Дистанционное обучение / О.П. Околелов. – Липецк : Изд-во ЛГТУ, 1999. – 204 с.
102. Основы профессиональной педагогики / под ред. : С.Я. Батышева, С.А. Шапоринского. – М., 1977. – 410 с.
103. Патралов, Б.С. Профессиональное воспитание учащихся : курс лекций / Б.С. Патралов ; науч. ред. И.П. Кузьмин ; Всерос. ин-т повышения квалификации инж.-пед. работников и специалистов проф.-техн. образования. – СПб. : ВИПКПТО, 1994. – 86 с.

104. Педагогика : учеб. пособие для студентов пед. вузов и пед. колледжей / под ред. П.И. Пидкасистого. – М. : Российское агенство, 1996. – 520 с.
105. Петербургская школа. Теория и практика формирования многовариантной образовательной системы / под ред. О.Е. Лебедева. – СПб. : Центр педагогической информации, 1994. – 234 с.
106. Печёрская, Э.П. Инновационные процессы в бизнесе и образовании : методологический аспект / Э.П. Печёрская. – М. : Изд-во Моск. соц.-экон. ун-та, 2003. – 281 с.
107. Поппер, К.Р. Открытое общество и его враги. – Т. 1–2 / К.Р. Поппер. – М., 1992. – 488 с.
108. Поташник, М.М. Управление современной школой / М.М. Поташник, А.М. Моисеев. – М. : Новая школа. – 1997. – 352 с.
109. Поташник, М.М. Инновационные школы России: становление и развитие. Опыт программно-целевого управления : пособ. для рук. общеобр. учр. / М.М. Поташник. – М. : Новая школа, 1996. – 320 с.
110. Проблемы дидактики теоретического и производственного обучения / под ред. М.И. Махмутова. – М., 1978. – 168 с.
111. Профессиональная культура учителя / под ред. В.А. Сластенина. – М., 1993. – 296 с.
112. Пучков, Н.П. Научно-методические аспекты обеспечения качества и инновационной деятельности технического вуза машиностроительного профиля : монография / Н.П. Пучков, С.И. Дворецкий, В.П. Таров. – М. : Изд-во Машиностроение-1. – 2004. – 184 с.
113. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь. – 5-е изд., перераб. и доп. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
114. Роберт, И.В. О понятийном аппарате информатизации образования / И.В. Роберт // Информатика и образование. – 2002. – № 12. – С. 8 – 14, 2003. – № 1, 2. – С. 2 – 9, 8 – 14.
115. Рой, О.М. Исследования социально-экономических и политических процессов : учебник для вузов / О.М. Рой. – СПб. : Питер, 2004. – 364 с.
116. Рубанов, А.М. Качество образовательных услуг системы дополнительного профессионального образования / А.М. Рубанов // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2008. – № 1 (11). – Т. 1. – С. 120 – 123.
117. Рубанов, А.М. Концепция переподготовки руководящих работников и специалистов промышленных предприятий в современных социально-экономических условиях с учётом региональных особенностей / А.М. Рубанов // Качество информационных услуг : сб. науч. тр. междунар. науч.-практ. семинара «Тенденции становления и развития информационного бизнеса в России». – Тамбов : Изд-во ТГТУ, 2002. – Вып. 5. – Т. 2. – С. 73 – 77.
118. Рубанов, А.М. Концепция региональной системы дополнительного профессионального образования в условиях интегративной системы непрерывного профессионального образования / А.М. Рубанов ; под науч. ред. : О.В. Голосова, А.Л. Денисовой // Качество информационных услуг : сб. науч. тр. по материалам науч.-практ. семинара. – Тамбов : Изд-во ГОИПКРО, 2006. – Вып. 7. – Ч. 2. – С. 87 – 93.
119. Рубанов, А.М. Определение предпочтений уровней профессиональной переподготовки специалистов финансово-экономического профиля / А.М. Рубанов, Н.В. Малютяк // Качество информационных услуг : сб. науч. тр. междунар. науч.-практ. семинара «Тенденции становления и развития информационного бизнеса в России». – Тамбов : Изд-во ТГТУ, 2002. – Вып. 5. – Т. 2. – С. 77 – 80.
120. Рубанов, А.М. Формирование и развитие инновационного потенциала в условиях ДПО / А.М. Рубанов, Н.В. Молоткова // Дополнительное профессиональное образование и социально-экономическое развитие регионов : сб. материалов II Всерос. конф. 4–5 окт. 2007. – М. : Союз ДПО. – 2007. – С. 112 – 115.
121. Рязанова, Т.И. Менеджмент как техника распределения полномочий и ответственности, схемы мониторинга и контроля / Т.И. Рязанова // Дистанционное образование. – 2000. – № 3. – С. 16 – 18.
122. Сагинова, О.В. Маркетинг образовательных услуг / О.В. Сагинова // Маркетинг в России и за рубежом. – 1999. – № 1. – С. 48 – 59. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mavriz.ru/articles/1999/1/32.html>.
123. Саудер, У.Е. Руководство по наилучшим методам трансфера технологий / У.Е. Саудер, А.С. Насар // Управление инновациями. – М. : Дело-ЛТД, 1995.

124. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии : учеб. пособие / Г.К. Селевко. – М. : Народное образование, 1998. – 256 с.
125. Слостенин, В.А. Педагогика : учеб. пособие. – 3-е изд. / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – М. : Школа-Пресс, 2000. – 512 с.
126. Современный словарь по педагогике / сост. Е.С. Рапацевич. – М. : Современное слово, 2001. – 928 с.
127. Социология : энциклопедия / сост. : А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. – Мн. : Книжный Дом, 2003. – 1312 с. – (Мир энциклопедий).
128. Старобинский, Э. Передача полномочий – один из важнейших принципов менеджмента / Э. Старобинский // Управление персоналом. – 2000. – № 4. – С. 49 – 53.
129. Стефанов, С.И. Реклама и полиграфия: опыт словаря-справочника / С.И. Стефанов. – М. : Гелла-принт, 2004. – 320 с.
130. Титков, А.Ф. Государственное регулирование профессиональной переподготовки и повышения квалификации федеральных государственных служащих [Электронный ресурс] / Чиновник. – 2003. – № 5 (27). URL: [http:// chinovnik.uapa.ru/modern/article.php?id=417](http://chinovnik.uapa.ru/modern/article.php?id=417).
131. Толстова, И.Э. Методологические подходы к профессиональной переподготовке взрослых [Электронный ресурс]. URL: <http://www.aeli.altai.ru/ nauka/sbornik/2002/ tolctova.html>.
132. Тычинский, А.В. Управление инновационной деятельностью компаний: современные подходы, алгоритмы, опыт / А.В. Тычинский. – Таганрог : ТРТУ, 2006. – 245 с.
133. Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты / А.Н. Тихонов, А.Е. Абрамешин, Т.П. Воронина, А.Д. Иванников, О.П. Молчанова ; под ред. А.Н. Тихонова. – М. : Вита-Пресс, 1998. – 256 с.
134. Уткин Э.А. Управление компанией / Э.А. Уткин. – М., 1997. – 304 с.
135. Федеральная целевая программа развития образования на 2006 – 2010 годы [Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации] 23 дек. 2005 № 803.
136. Федорищева О.И. К вопросу о мониторинге системы высшего профессионального образования [Электронный ресурс] / О.И. Федорищева, В.Г. Шуметов // Образовательный портал Ханты-Мансийского автономного округа: URL: <http://www. eduhmao.ru/> (2007. 07 мар.).
137. Фостер, Р. Обновление производства: атакующие выигрывают / Р. Фостер. – М. : Прогресс, 1987. – 272 с.
138. Чванова, М.С. Методологические и теоретические основы информатизации системы непрерывной подготовки специалистов : дис. ... д-ра пед. наук / М.С. Чванова. – М., 1999. – 365 с.
139. Чистяков, В.С. Сущность и содержание социального управления / В.С. Чистяков. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.xserver.ru/user/sissu/> (2008. 14 ноя.).
140. Шлеёв, В.Ф. Организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих в Управлении Федерального казначейства по Новосибирской области, предложения по совершенствованию / В.Ф. Шлеёв. [Электронный ресурс]. URL: <http://www. roskazna.ru/store/3107200708.doc>.
141. Шляхто, И.В. Оценка инновационного потенциала региона / И.В. Шляхто [Электронный ресурс] // Вестн. Брянского гос. техн. ун-та. – 2007. – № 1 (9). URL: <http://www.bali.ostu.ru/umc/arhiv/2007/1/Shlyhto.doc>.
142. Шудегов, В.Е. Какое дополнительное профессиональное образование нужно современной России? / В.Е. Шудегов, Е.В. Буслов // Дополнительное профессиональное образование и социально-экономическое развитие регионов : сб. материалов II Всерос. конф. 4–5 октября 2007. – М. : Союз ДПО. – 2007. – С. 14 – 18.
143. Шумпетер, Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер ; предисл. В.С. Автономова. – М. : ЭКСМО, 2007. – 864 с.
144. Щуркова, Н.Е. Практикум по педагогической технологии / Н.Е. Щуркова. – М. : Пед. об-во России, 1998. – 250 с.
145. Экономико-математический словарь [Электронный ресурс]. URL: <http://slovari.yandex.ru/dict/lopatnikov/article/lop/lop-1593.htm>.
146. Юдин, В.В. Сколько технологий в педагогике? / В.В. Юдин // Школьные технологии. – 1999. – № 3. – С. 34 – 41.

147. Юсуфбекова, Н.Р. Общие основы педагогических инноваций: Опыт разработки теории инновационного процесса в образовании / Н.Р. Юсуфбекова. – М., 1992. – 244 с.
148. Юцявичене, А. Теория и методика построения модульных программ / А. Юцявичене // Технология модульного обучения. – М., 1992. – 236 с.
149. Якиманская, И.С. Развивающее обучение / И.С. Якиманская. – М., 1979. – 243 с.
150. Якиманская, И.С. Технология личностно-ориентированного образования / И.С. Якиманская ; отв. ред. М.А. Ушакова. – М. : Сентябрь, 2000. – 175 с.
151. Ямбург, Е.А. Управление развитием адаптивной школы / Е.А. Ямбург. – М. : ПЕР СЭ, 2002. – 128 с.
152. Ямпольская, Д.О. Менеджмент / Д.О Ямпольская, М.М. Зонис. – СПб. : Изд. Дом «Нева», 2005. – 448 с.
153. «Обучение для будущего» в России: итоги и перспективы / <http://www.intel.ru/education/teach/index/htm>.
154. Faure, E. Learning to be. The World of Education Today and Tomorrow / E. Faure [et. al.]. – Paris–London, UNESCO, 1972.
155. Porter, M. Competitiveness Advantage of Nation / M. Porter // Harvard Business Review. – March – April. – 1990.
156. Solow, R. On Theories of Unemployment / R. Solow // American Economic Review. – 1980.
157. Twiss, B.C. Managing technological innovation / B.C. Twiss. – London : Pitman Publishing. – 1992.

ДПО ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Действующая в России система ДПО в ходе проводимых в стране реформ трансформируется с учётом рыночных механизмов, организационно перестраивается с целью приближения к потребностям региональных рынков труда, структурируется в соответствии с реальными возможностями использования инновационного потенциала образовательных организаций.

Продуктом ДПО является образовательная услуга – система знаний, информации, умений и навыков, которые используются в целях удовлетворения многоликих потребностей человека, общества и государства. Каковы же критерии оценки ДПО со стороны обучаемого, образовательной организации, работодателя и в чём их отличия? И те и другие ощущают потребность в более высокой квалификации и развитии профессиональных компетенций.

Одним из способов ответить на поставленные вопросы является анкетирование представителей всех сторон, заинтересованных в результатах ДПО, что и было сделано в 2007–2008 гг., для чего проведён опрос 46 работодателей – представителей предприятий различных форм собственности Тамбова и Тамбовской области. Опрос проводился среди участников круглого стола ТТПП, на встречах промышленников и предпринимателей Тамбовской области, среди выпускников Президентской программы. Одновременно опрашивались слушатели, выбравшие для переподготовки МРЦПК ТГТУ, причём отдельно было опрошено 287 поступающих и 205 выпускников. Для участников опроса были разработаны три вида анкет, по количеству категорий опрашиваемых. Такой подход обеспечил всестороннюю оценку предоставляемых услуг ДПО с позиций всех заинтересованных лиц: работодателей, потенциальных потребителей образовательных услуг ДПО и слушателей, получивших эти услуги.

Ниже приведена форма анкеты, которая использовалась при проведении опросов работодателей в настоящем исследовании и результаты обработки анкет в виде таблиц и для большей наглядности в виде диаграмм.

Анкета

потенциального заказчика услуг дополнительного профессионального образования

Цель анкетирования: оценка реально сложившейся ситуации и определения перспективных потребностей в программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов региона. Определение потребительских критериев качества образовательных услуг дополнительного профессионального образования (ОУ ДПО) различных организаций, формирование портрета потребителя ОУ ДПО, формирование требований к новым ОУ.

Просим Вас отметить галочкой, подчеркнуть или обвести все приемлемые варианты.

1. Ваш статус	<input type="checkbox"/> Руководитель предприятия (заместитель руководителя) <input type="checkbox"/> Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения <input type="checkbox"/> Руководитель группы <input type="checkbox"/> Специалист, инженер <input type="checkbox"/> Другой (укажите, какой именно) _____	
2. Организационно-правовая форма Вашего предприятия (организации)	<input type="checkbox"/> Индивидуальное предприятие <input type="checkbox"/> ООО <input type="checkbox"/> ОАО <input type="checkbox"/> ЗАО <input type="checkbox"/> Государственное или муниципальное предприятие	3. Общая численность работников Вашего предприятия <input type="checkbox"/> до 15 человек <input type="checkbox"/> 15 - 50 человек <input type="checkbox"/> 50 - 100 человек <input type="checkbox"/> 100 - 500 человек <input type="checkbox"/> свыше 500 человек
4. Отрасль, в которой функционирует Ваше предприятие (организация)	<input type="checkbox"/> Производство промышленной продукции <input type="checkbox"/> Производство промышленных товаров народного потребления <input type="checkbox"/> Производство продуктов питания, сельскохозяйственной продукции <input type="checkbox"/> Сельское хозяйство <input type="checkbox"/> Строительство <input type="checkbox"/> Транспорт <input type="checkbox"/> Связь <input type="checkbox"/> Торговля <input type="checkbox"/> Общественное питание <input type="checkbox"/> Жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание населения <input type="checkbox"/> Здравоохранение и социальное обеспечение <input type="checkbox"/> Образование <input type="checkbox"/> Культура и искусство <input type="checkbox"/> Наука и научное обслуживание <input type="checkbox"/> Финансы, кредит, страхование <input type="checkbox"/> Управление <input type="checkbox"/> Другая (укажите, какая именно) _____	
5. Степень Вашего участия в обучении сотрудников	<input type="checkbox"/> Лишь принимающее решение об обучении сотрудников <input type="checkbox"/> Лишь формирующее требования к обучению <input type="checkbox"/> Лишь проводящее сравнительный анализ предложений на рынке ОУ <input type="checkbox"/> Лишь организующее учебный процесс	
6. Какое место занимает ДПО в функционировании и развитии Вашей организации?	<input type="checkbox"/> Обучение проводится в рамках единой концепции развития персонала, в соответствии с желаниями самого сотрудника и потребностями компании <input type="checkbox"/> Руководители подразделений сами продумывают обучение своих подчиненных, а затем специалисты по обучению находят нужные курсы повышения квалификации <input type="checkbox"/> Целевое обучение сопровождается всевозможными стимулами <input type="checkbox"/> Обучение производится исключительно по инициативе самих сотрудников <input type="checkbox"/> Наша компания не финансирует обучение сотрудников	
7. Какие аспекты ДПО оказывают наибольшее влияние на успехи вашего бизнеса?	<input type="checkbox"/> Мы рассматриваем ДПО как составной элемент стратегии, что позволяет создавать привлекательные условия для сотрудников <input type="checkbox"/> Обучение позволяет избежать убытков, связанных с неэффективным управлением, простоями, сбоями в бизнес-процессах нашей компании <input type="checkbox"/> Целевая подготовка, как компонент внедрения новых технологий, играет очень большую роль в развитии нашего бизнеса <input type="checkbox"/> Обзорное обучение помогает нашим сотрудникам быть в курсе всех новинок и вносить свежие идеи в наш бизнес, что обеспечивает его успешное развитие <input type="checkbox"/> Другое (укажите, что именно) _____	

Рис. А-1. Анкета потенциального заказчика услуг ДПО

<p>8. Решают ли какие задачи бизнеса, на Ваш взгляд, способствуют ДПО?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Увеличение эффективности работы сотрудников компании, как в области управления, так и в профессиональных областях <input type="checkbox"/> Подготовка управленческого резерва <input type="checkbox"/> Формирование и поддержание базы идей новых продуктов, услуг и инноваций бизнеса компании <input type="checkbox"/> Решение задач успешного развития бизнеса, выхода на новые рынки, роста объема продаж, увеличения качества обслуживания клиентов <input type="checkbox"/> Другие задачи (укажите) _____ 																				
<p>9. В каких областях, на Ваш взгляд, сотрудники вашей компании не хватает знаний и навыков?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Регулярный менеджмент (умение решать ежедневные и нестандартные управленческие и административные задачи) <input type="checkbox"/> Управление проектами и инновациями (умение планировать работу и добиваться результатов, которые продвигают компанию вперед) <input type="checkbox"/> Финансовая и учетная деятельность, бизнес-планирование <input type="checkbox"/> Юридические, правовые вопросы, составление контрактов, защита интересов компании <input type="checkbox"/> Взаимодействие с клиентами и поставщиками (реклама, продажи, клиентские обслуживания, логистика, планирование запасов и снабжение производств) <input type="checkbox"/> Анализ рынка (авансы рынков, конкурентов, технологий, решений и услуг) <input type="checkbox"/> Информационные технологии <input type="checkbox"/> Социальная ответственность и умение эффективно работать в коллективе <input type="checkbox"/> Специализированные профессиональные знания и навыки (перечислите, в каких областях) _____ 																				
<p>10. Какие формы ДПО своих сотрудников вы готовы финансировать?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Переподготовка специалиста (с целью получения 2-го высшего образования) (диплом специалиста) <input type="checkbox"/> Профессиональная переподготовка с целью получения права на ведение нового вида профессиональной деятельности (свыше 500 часов) (диплом о профессиональной переподготовке) <input type="checkbox"/> Повышение квалификации (свыше 100 часов) (сертификат о повышении квалификации) <input type="checkbox"/> Краткосрочное повышение квалификации (от 2 до 100 часов) (сертификат) <input type="checkbox"/> Семинары, круглые столы, обучающие (сертификат) 																				
<p>11. Укажите наиболее удобные, на Ваш взгляд, формы обучения сотрудников</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> С помощью отрыва от работы <input type="checkbox"/> С частичным отрывом от работы <input type="checkbox"/> Без отрыва от работы <input type="checkbox"/> Обучение по выходным дням <input type="checkbox"/> Дистанционное обучение (выезд преподавателей на предприятие) <input type="checkbox"/> Дистанционное обучение через сеть Интернет 																				
<p>12. Как часто проходят переподготовку сотрудники Вашей организации?</p>	<table border="0"> <tr> <td>Менеджеры</td> <td><input type="checkbox"/> ежегодно</td> <td><input type="checkbox"/> раз в 3 года</td> <td><input type="checkbox"/> раз в 5 лет</td> </tr> <tr> <td>Ведущие специалисты</td> <td><input type="checkbox"/> ежегодно</td> <td><input type="checkbox"/> раз в 3 года</td> <td><input type="checkbox"/> раз в 5 лет</td> </tr> <tr> <td>Начальники подразделений</td> <td><input type="checkbox"/> ежегодно</td> <td><input type="checkbox"/> раз в 3 года</td> <td><input type="checkbox"/> раз в 5 лет</td> </tr> <tr> <td>Тех. менеджеры</td> <td><input type="checkbox"/> ежегодно</td> <td><input type="checkbox"/> раз в 3 года</td> <td><input type="checkbox"/> раз в 5 лет</td> </tr> <tr> <td>Руководство компании</td> <td><input type="checkbox"/> ежегодно</td> <td><input type="checkbox"/> раз в 3 года</td> <td><input type="checkbox"/> раз в 5 лет</td> </tr> </table>	Менеджеры	<input type="checkbox"/> ежегодно	<input type="checkbox"/> раз в 3 года	<input type="checkbox"/> раз в 5 лет	Ведущие специалисты	<input type="checkbox"/> ежегодно	<input type="checkbox"/> раз в 3 года	<input type="checkbox"/> раз в 5 лет	Начальники подразделений	<input type="checkbox"/> ежегодно	<input type="checkbox"/> раз в 3 года	<input type="checkbox"/> раз в 5 лет	Тех. менеджеры	<input type="checkbox"/> ежегодно	<input type="checkbox"/> раз в 3 года	<input type="checkbox"/> раз в 5 лет	Руководство компании	<input type="checkbox"/> ежегодно	<input type="checkbox"/> раз в 3 года	<input type="checkbox"/> раз в 5 лет
Менеджеры	<input type="checkbox"/> ежегодно	<input type="checkbox"/> раз в 3 года	<input type="checkbox"/> раз в 5 лет																		
Ведущие специалисты	<input type="checkbox"/> ежегодно	<input type="checkbox"/> раз в 3 года	<input type="checkbox"/> раз в 5 лет																		
Начальники подразделений	<input type="checkbox"/> ежегодно	<input type="checkbox"/> раз в 3 года	<input type="checkbox"/> раз в 5 лет																		
Тех. менеджеры	<input type="checkbox"/> ежегодно	<input type="checkbox"/> раз в 3 года	<input type="checkbox"/> раз в 5 лет																		
Руководство компании	<input type="checkbox"/> ежегодно	<input type="checkbox"/> раз в 3 года	<input type="checkbox"/> раз в 5 лет																		
<p>13. Какие факторы для Вас играют решающую роль при выборе программы обучения?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Действительная польза для организации (выращивание кадрового потенциала) <input type="checkbox"/> Краткосрочная польза для организации (увеличение текущей эффективности сотрудников) <input type="checkbox"/> Известность учебной программы или учебного заведения <input type="checkbox"/> Отзывы, рекомендации <input type="checkbox"/> Наличие успешных проектов ДПО <input type="checkbox"/> Сущность результатов обучения (дипломы и сертификаты, выпускные проекты, снижение затрат, выход на новые рынки и т.п.) <input type="checkbox"/> Гарантии достижения результатов обучения <input type="checkbox"/> Стоимость обучения <input type="checkbox"/> Другие факторы (укажите) _____ 																				

Спасибо за участие в нашем исследовании. Ваше мнение обязательно будет учитываться при формировании критериев качества и состава учебных программ ДПО в межотраслевом региональном центре повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов Тамбовского государственного технического университета.

Рис. А-1. продолжение

Первые пять пунктов анкеты содержат вопросы, ответы на которые характеризуют самих опрашиваемых, предприятия, которые они представляют и их роль в организации переподготовки сотрудников.

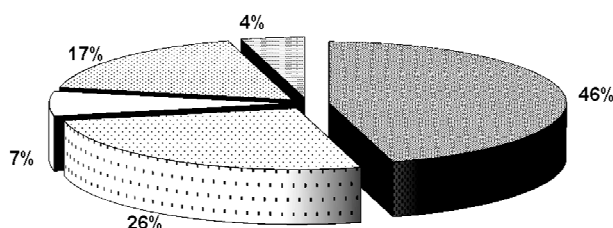
А-1. Статус участников опроса

№ пп	Статус участников опроса	Количество ответов респондентов:	
		абсолютное значение	в %
1.	Руководитель предприятия (заместитель руководителя)	21	46
2.	Руководитель (заместитель руководителя) структурного	12	26

	подразделения		
3.	Руководитель группы	3	7
4.	Специалист, инженер	8	17
5.	Иной	2	4

Основную часть опрошенных (79 %) составили руководители различного уровня и их заместители. Среди остальных (21 %), заполнивших пункты «специалист» и «иной», – ведущие инженеры, старшие и ведущие менеджеры.

Из диаграммы на рис. А-2, можно сделать вывод, что проблемой формирования человеческого ресурса на предприятиях занимаются как топ-менеджеры так и специалисты других уровней, курирующие вопросы развития кадрового потенциала.



- Руководитель предприятия (заместитель руководителя) – 46 %
- Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения – 26 %
- Руководитель группы – 7 %
- Специалист, инженер – 17 %
- Иной – 4 %

**Рис. А-2. Статус участников опроса
А-2. Организационно-правовая форма
представляемых участниками опроса предприятий**

№ пп	Организационно-правовая форма предприятия	Количество ответов респондентов:	
		абсолютное значение	в %
1.	ООО	28	60
2.	ОАО	10	22
3.	ЗАО	4	9
4.	Государственное или муниципальное предприятие	4	9
5.	Индивидуальное предприятие	0	0

Согласно ответу на второй вопрос анкеты, в опросе приняли участие представители практически всех форм собственности, за исключением индивидуальных предпринимателей.

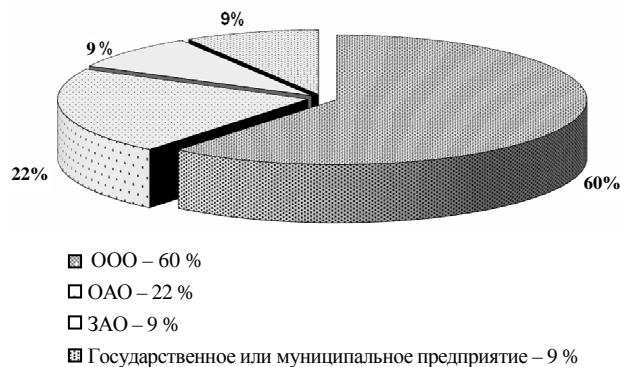
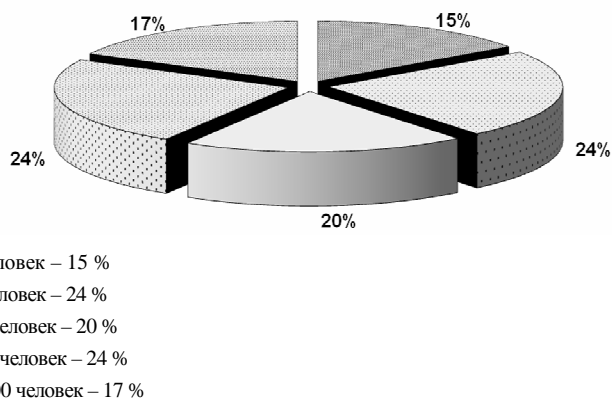


Рис. А-3. Организационно-правовая форма представляемых участниками опроса предприятий

Как видно из диаграммы на рис. А-3, 60 % респондентов представляли общества с ограниченной ответственностью, 22 % – открытые акционерные общества и ещё по 9 % – закрытые акционерные общества и государственные или муниципальные предприятия. Индивидуальные предприниматели и предприятия участия в анкетировании не принимали, так как они представляют, обычно, малочисленные коллективы и вопросами повышения квалификации направлены не занимаются.

А-3. Общая численность работников на предприятиях опрошенных респондентов

№ пп	Общая численность работников на предприятиях опрошенных респондентов	Количество ответов респондентов:	
		абсолютное значение	в %
1.	До 15 человек	7	15
2.	15 – 50 человек	11	24
3.	50 – 100 человек	9	20
4.	100 – 500 человек	11	24
5.	Свыше 500 человек	8	17



**Рис. А-4. Общая численность работников
на предприятиях опрошенных респондентов**

Анализируя общую численность работников предприятий опрошенных респондентов (рис. А-4), можно сделать вывод, что в настоящем исследовании представлены интересы как малого и среднего, так и крупного бизнеса: 15 % опрошенных представляли предприятия с численностью работников до 15 человек, по 24 % – от 15 до 50 человек и от 100 до 500 человек, 20 % – от 50 до 100 человек и 17 % респондентов представляли предприятия с численностью работающих свыше 500 человек.

А-4. Профиль предприятий опрошенных респондентов

№ пп	Профиль предприятий опрошенных респондентов	Количество ответов респондентов:	
		абсолютное значение	в %
1.	Торговля	18	17
2.	Производство продуктов питания, сельскохозяйственной продукции	7	15
3.	Строительство	6	13
4.	Производство индустриальной продукции	6	13
5.	Производство промышленных товаров народного потребления	5	11
6.	Финансы, кредит, страхование	4	9
7.	Образование	3	7
8.	Сельское хозяйство	2	4
9.	Связь	1	2
10.	Общественное питание	1	2
11.	Здравоохранение и социальное обеспечение	1	2
12.	Наука и научное обслуживание	1	2
13.	Транспорт	0	0
14.	Жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание населения	0	0
15.	Иной	1	2

Профиль предприятий опрошенных респондентов по отраслям (рис. А-5) распределился следующим образом: торговля – 17 %, производство продуктов питания и сельскохозяйственной продукции – 15 %, строительство – 13 %, производство индустриальной продукции – 13 %, производство промышленных товаров народного потребления – 11 %, финансы, кредит, страхование – 9 %, образование – 7 %, сельское хозяйство – 4 %, по 2 % связь, общественное питание, здравоохранение и социальное обеспечение, наука и научное обслуживание, а также предприятия иных профилей.

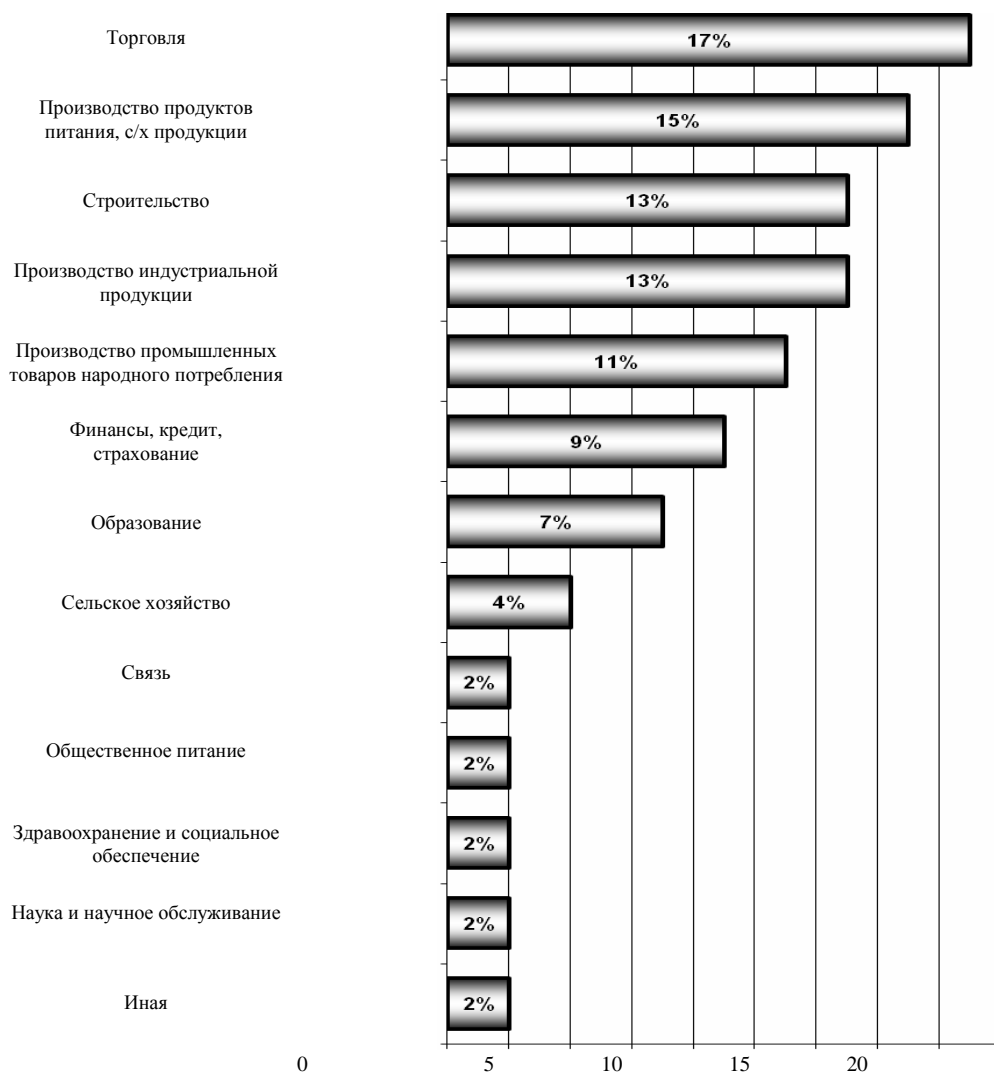


Рис. А-5. Профиль предприятий опрошенных респондентов

Диаграмма на рис. А-6 показывает, что в 42 % случаев респонденты непосредственно принимают решение о необходимости переподготовки сотрудников, ещё 33 % опрошенных формируют требования к обучению и проводят сравнительный анализ на рынке ОУ, 25 % организуют учебный процесс. То есть все респонденты имели непосредственное отношение к переподготовке и повышению квалификации сотрудников своих предприятий.

А-5. Степень участия опрошенных в обучении сотрудников

№ пп	Степень участия опрошенных в обучении сотрудников	Количество ответов респондентов:	
		абсолютное значение	в %
1.	Принимает решение об обучении сотрудников	25	42
2.	Формирует требования к обучению	14	23
3.	Проводит сравнительный анализ на рынке ОУ	6	10
4.	Организует учебный процесс	15	25

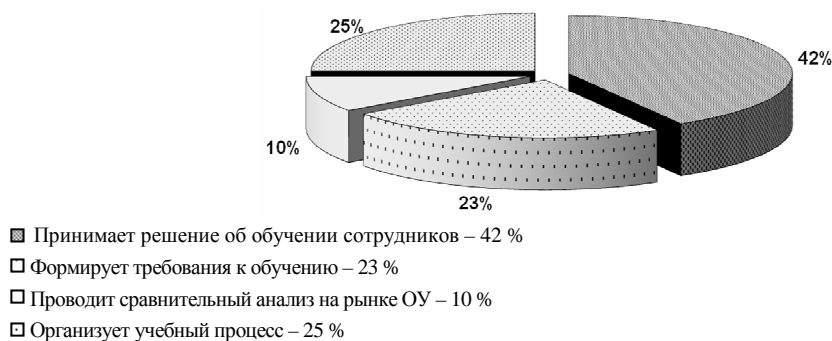


Рис. А-6. Степень участия опрошенных в обучении сотрудников

Прежде чем перейти к анализу ответов респондентов на вопросы анкеты, касающиеся непосредственно ДПО, естественно задаться вопросом, насколько репрезентативен настоящий опрос и соответствует ли распределение по отраслям, представленное в настоящем исследовании, отраслевой структуре предприятий Тамбовской области. Для этого обратимся к законодательству и официальным документам Управления по развитию промышленности и предпринимательства Тамбовской области.

В соответствии с Федеральным законом от 14 июня 1995 г. № 88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» (с изменениями от 31 июля 1998 г., 21 марта 2002 г., 22 августа 2004 г., 2 февраля 2006 г.), под субъектами малого предпринимательства понимаются коммерческие организации, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов не превышает 25 %, доля, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого предпринимательства, не превышает 25 % и в которых средняя численность работников за отчётный период не превышает следующих предельных уровней (малые предприятия):

- в промышленности – 100 человек;
- в строительстве – 100 человек;
- на транспорте – 100 человек;
- в сельском хозяйстве – 60 человек;
- в научно-технической сфере – 60 человек;
- в оптовой торговле – 50 человек;
- в розничной торговле и бытовом обслуживании населения – 30 человек;
- в остальных отраслях и при осуществлении других видов деятельности – 50 человек.

Под субъектами малого предпринимательства понимаются также физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица.

Таким образом, анализируя диаграмму на рис. А-6, отображающую общую численность работников предприятий опрошенных респондентов, можно сделать вывод, что в 59 % случаев респонденты проведённого опроса представляют малые предприятия. Малый бизнес Тамбовской области на сегодняшний день – это 4,2 тысячи малых предприятий и порядка 23,5 тысяч индивидуальных предпринимателей. Отраслевая структура малых предприятий представлена на рис. А-7. По данным Управления по развитию промышленности и предпринимательства области в 2007 г. в структуре малых предприятий 45 % составила оптовая и розничная торговля; 12,1 % – строительство; 7,6 % – сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; 3,9 % – транспорт и связь; 13,9 % – промышленные предприятия различных отраслей.

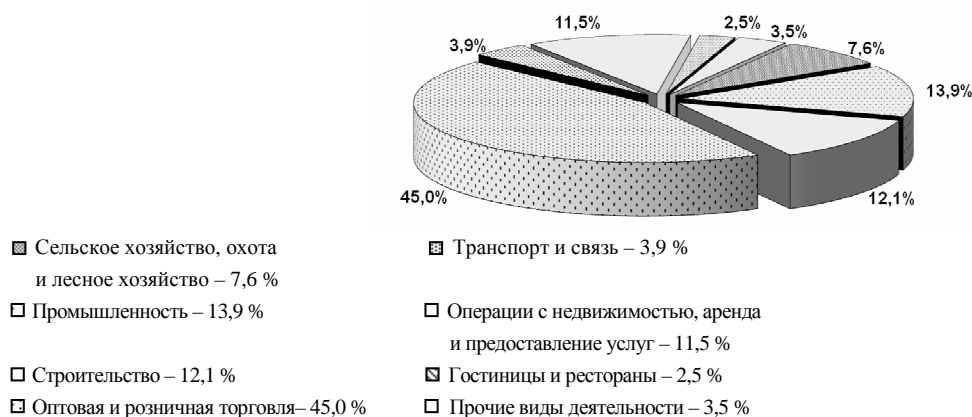
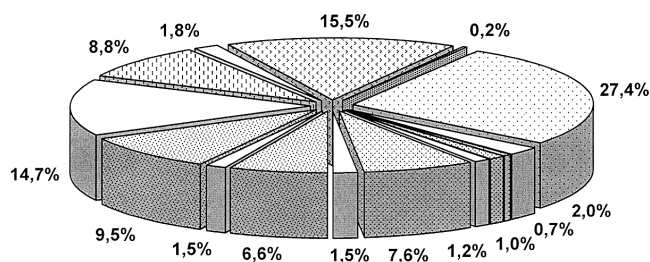


Рис. А-7. Отраслевая структура малых предприятий Тамбовской области в 2007 г.

Представленная на рис. А-7 отраслевая структура малых предприятий Тамбовской области в 2007 г., красноречиво объясняет тот факт, что на первом месте по количеству представляющих отрасль респондентов стоит торговля, а также третье место строительства и восьмое место сельскохозяйственных предприятий. Незначительная доля (3,9 %) предприятий транспорта и связи, объясняет тот факт, что респондентов, представляющих предприятия транспорта не оказалось вообще, а связь представили только 2 % респондентов.



- Добыча полезных ископаемых – 0,2 %
- Производство пищевых продуктов, включая напитки и табак – 27,4 %
- Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви – 0,7 %
- Обработка древесины и производство изделий из дерева – 1,0 %
- Химическое производство – 7,6 %
- Производство машин и оборудования – 9,5 %
- Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования – 14,7 %
- Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий – 1,5 %
- Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность – 1,2 %
- Производство резиновых и пластмассовых изделий – 1,5 %
- Производство прочих неметаллических минеральных продуктов – 6,6 %
- Производство транспортных средств и оборудования – 8,8 %
- Производство и распределение эл. энергии, газа и воды – 15,5 %
- Текстильное и швейное производство – 2,0 %
- Прочие производства – 1,8 %

Рис. А-8. Структура промышленного производства Тамбовской области в 2007 г.

Если обратиться к диаграмме на рис. А-8, характеризующей структуру промышленного производства Тамбовской области в 2007 г., то можно увидеть, что удельный вес производства пищевых продуктов, включая напитки и табак, составил 27,4 %, а это объясняет тот факт, что 15 % респондентов представляют предприятия, производящие продукты питания и сельскохозяйственную продукцию.

Ведущими отраслями региональной промышленности являются: химическое производство (7,6 %), производство машин и оборудования (9,5 %), производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования (14,7 %), производство транспортных средств (8,8 %). Их совокупная доля в объеме промышленного производства составляет 40,5 % и становится ясно, почему на четвертом и пятом местах респонденты, представляющие промышленные предприятия области.

Респонденты, представляющие предприятия связи, общественного питания, здравоохранения и социального обеспечения, а также иные сферы деятельности, не отражённые в анкете, в сумме составили 10 %, что объяснимо, так как предприятия такого профиля, как связь, наука и научное обслуживание представлены в нашем регионе весьма малочисленно, а здравоохранение, социальное обеспечение и общественное питание имеют своеобразную специфику повышения квалификации и переподготовки кадров и в настоящем опросе участия не приняли.

Оказались неохваченными в настоящем анкетировании, помимо предприятий транспорта, предприятия жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания. Это можно объяснить относительной неразвитостью сферы бытового обслуживания в нашем регионе и тем фактом, что бытовое обслуживание населения, так же, как предприятия жилищно-коммунального хозяйства, более нуждается в переподготовке по рабочим профессиям.

Таким образом, анализ показывает, что распределение респондентов по профилю предприятий соответствует на период опроса отраслевой структуре малых предприятий и структуре промышленного производства Тамбовской области в 2007 г., а это позволяет считать, что проведённый опрос репрезентативен и его результаты могут быть использованы в дальнейших исследованиях.

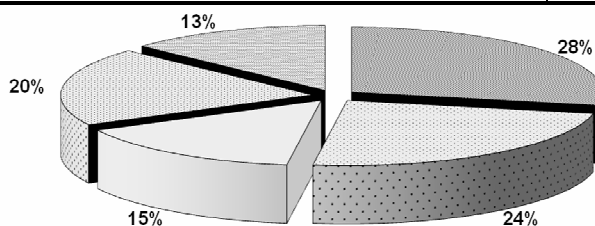
На основе полученных данных можно проследить активность предприятий региона, относящихся к различным отраслям, в вопросах подготовки и переподготовки кадров.

Вот как видят респонденты место ДПО в функционировании и развитии их предприятия (рис. А-9). По мнению 28 % опрошенных обучение проводится в рамках единой концепции развития персонала, в соответствии с желаниями самого сотрудника и потребностями компании, ещё 24 % опрошенных подтвердили, что на предприятиях применяется схема, в соответствии с которой руководители подразделений сами продумывают обучение своих подчинённых, а затем специалисты по обучению находят нужные курсы повышения квалификации, 15 % уверены, что целевое обучение должно сопровождать все инновации и внедрения. К сожалению 20 % заявили, что обучение проводится эпизодически по инициативе самих сотрудников, а 13 % респондентов ответили, что их компании не финансируют обучение сотрудников.

А-6. Место ДПО в функционировании и развитии предприятия, по мнению респондентов

№ п п	Место ДПО в функционировании и развитии предприятия, по мнению респондентов	Количество ответов респондентов	
		абсолютное значение	в %
1.	Обучение проводится в рамках единой концепции развития персонала, в соответствии с желаниями самого сотрудника и потребностями компании	13	28
2.	Руководители подразделений сами продумывают обучение своих подчинённых, а затем специалисты по обучению находят нужные курсы повышения квалификации	11	24
3.	Целевое обучение сопровождает все инновации и внедрения	7	15
4.	Обучение производится эпизодически	9	20

	по инициативе самих сотрудников		
5.	Наша компания не финансирует обучение сотрудников	6	13



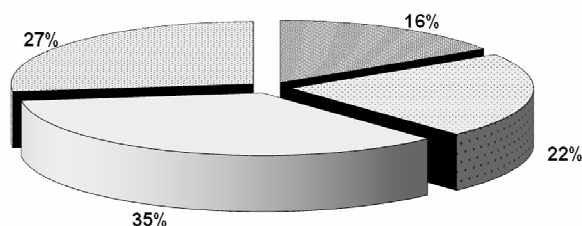
- Обучение проводится в рамках единой концепции развития персонала, в соответствии с желаниями самого сотрудника и потребностями компании – 28 %
- Руководители подразделений сами продумывают обучение своих подчинённых, а затем специалисты по обучению находят нужные курсы повышения квалификации – 24 %
- Целевое обучение сопровождает все инновации и внедрения – 15 %
- Обучение производится эпизодически по инициативе самих сотрудников – 20 %
- Наша компания не финансирует обучение сотрудников – 13 %

Рис. А-9. Место ДПО в функционировании и развитии предприятия, по мнению респондентов

А-7. Аспекты ДПО, оказывающие, по мнению опрошенных, наибольшее влияние на успехи бизнеса

№ пп	Какие аспекты ДПО по мнению опрошенных оказывают наибольшее влияние на успехи бизнеса	Количество ответов респондентов	
		абсолютное значение	в %
1.	Мы рассматриваем ДПО как составной элемент соц. пакета, что позволяет создавать привлекательные условия для сотрудников	10	16
2.	Обучение позволяет избежать убытков, связанных с неэффективным управлением, простоями, сбоями в бизнес-процессах нашей компании	14	22
3.	Целевая подготовка, как компонент внедрения новых технологий, играет очень большую роль в развитии нашего бизнеса	22	35
4.	Обзорное обучение помогает нашим сотрудникам быть в курсе всех новинок и вносить свежие идеи в наш бизнес, что обеспечивает его успешное развитие	17	27

На вопрос о том, какие аспекты ДПО по мнению респондентов оказывают наибольшее влияние на успехи бизнеса (рис. А-10), 35 % опрошенных рассматривают переподготовку как один из компонентов внедрения новых технологий, который играет очень большую роль в развитии бизнеса на их предприятии. 27 % считает, что обзорное обучение помогает сотрудникам предприятия быть в курсе всех новинок и вносить свежие идеи в бизнес, что обеспечивает его успешное развитие. Ещё 22 % видят в обучении сотрудников возможность избежать убытков, связанных с неэффективным управлением, простоями, сбоями в бизнес-процессах компании. 16 % респондентов рассматривают ДПО как составной элемент соц. пакета, позволяющий создавать привлекательные условия для сотрудников предприятия. Из индивидуальных бесед с респондентами сложилось мнение, что руководство отдельных предприятий не имеет всестороннего представления о возможностях современной системы ДПО и перспективных направлениях её развития. Респонденты отмечают необходимость более тесных контактов предприятий с образовательным сообществом через специальную тематику семинаров, конференций, открытых лекций, рекламный материал.



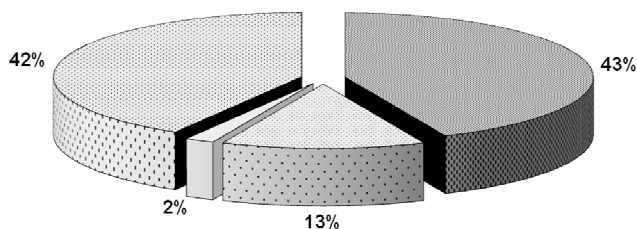
- Мы рассматриваем ДПО как составной элемент соц. пакета, что позволяет создавать привлекательные условия для сотрудников – 16 %
- Обучение позволяет избежать убытков, связанных с неэффективным управлением, простоями, сбоями в бизнес-процессах компании – 22 %
- Целевая подготовка, как компонент внедрения новых технологий, играет очень большую роль в развитии нашего бизнеса – 35 %
- Обзорное обучение помогает нашим сотрудникам быть в курсе всех новинок и вносить свежие идеи в наш бизнес, что обеспечивает его успешное развитие – 27 %

Рис. А-10. Аспекты ДПО, оказывающие, по мнению опрошенных, наибольшее влияние на успехи бизнеса

А-8. Задачи бизнеса, решению которых, по мнению опрошенных, способствует ДПО

№ пп	Решению каких задач бизнеса, по мнению опрошенных, способствует ДПО	Количество ответов респондентов	
		абсолютное значение	в %
1.	Увеличение эффективности работы сотрудников компании, как в области управления, так и в профессиональных областях	23	43
2.	Подготовка управленческого резерва	7	13
3.	Формирование и поддержание банка идей новых продуктов, ус-	1	2

	луг и направлений бизнеса компании		
4.	Решение задач успешного развития бизнеса, выхода на новые рынки, роста объёма продаж, увеличения качества обслуживания клиентов	22	42



- Увеличение эффективности работы сотрудников компании, как в области управления, так и в профессиональных областях – 43 %
- Подготовка управленческого резерва – 13 %
- Формирование и поддержание банка идей новых продуктов, услуг и направлений бизнеса компании – 2 %
- Решение задач успешного развития бизнеса, выхода на новые рынки, роста объёма продаж, увеличения качества обслуживания клиентов – 42 %

Рис. А-11. Задачи бизнеса, решению которых, по мнению опрошенных, способствует ДПО

А-9. Области, в которых, на взгляд опрашиваемых, сотрудникам их компаний не хватает знаний и навыков

№ пп	В каких областях, на взгляд опрашиваемых, сотрудникам их компаний не хватает знаний и навыков	Количество ответов респондентов	
		абсолютное значение	в %
1.	Регулярный менеджмент (умение решать ежедневные и нестандартные управленческие и административные задачи)	18	24
2.	Управление проектами и инновациями (умение планировать работу и добиваться результатов, которые продвигают компанию вперёд)	17	22
3.	Финансовая и учётная деятельность, бизнес-планирование	7	9
4.	Юриспруденция, правовые вопросы, составление контрактов, защита интересов компании	13	17
5.	Взаимодействие с клиентами и поставщиками (реклама, продажи, клиентское обслуживание, логистика, планирование запасов и снабжение производства)	6	8
6.	Аналитика (анализ рынков, конкурентов, технологий, решений и услуг)	4	5

7.	Информационные технологии	5	7
8.	Социальная психология и умение эффективно работать в коллективе	3	4
9.	Специализированные профессиональные знания и навыки	3	4

На вопрос, решению каких задач бизнеса, способствует ДПО (рис. А-11), 43 % опрошенных ответили, что благодаря ДПО увеличивается эффективность работы сотрудников компании как в области управления, так и в профессиональных областях, ещё 42 % считают, что ДПО способствует решению задач успешного развития бизнеса, выхода на новые рынки, роста объёма продаж, увеличения качества обслуживания клиентов. 13 % опрошенных видят в ДПО возможность подготовки управленческого резерва. И пока только 2 % опрошенных понимают, что благодаря ДПО формируется банк идей новых продуктов, услуг и направлений бизнеса компании и что возможно, именно так закладываются инновационные основы всего нового и прогрессивного.

На вопрос о том, в каких областях, по мнению респондентов, сотрудникам их компаний не хватает знаний и навыков (рис. А-12,), 24 % опрошенных отметили, что такой областью является регулярный менеджмент, способствующий решению ежедневных и нестандартных управленческих и административных задач. Ещё 22 % назвали управление проектами и инновациями как умение планировать работу и добиваться результатов, которые продвинут компанию вперёд.

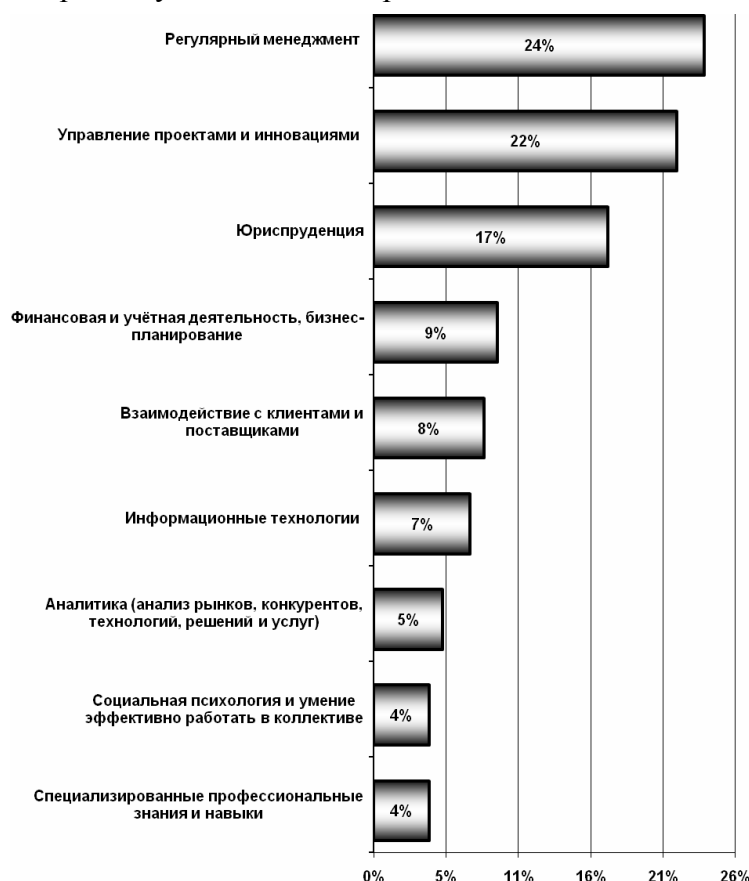


Рис. А-12. Области, в которых, на взгляд опрашиваемых, сотрудникам их компаний не хватает знаний и навыков

17 % респондентов считают, что недостаточно юридических знаний, необходимых при решении правовых вопросов, составлении контрактов, защите интересов компании. 9 % респондентов считают, что это финансовая и учётная деятельность, а также бизнес-планирование. 8 % отметили, что знаний и навыков недостаточно при взаимодействии с клиентами и поставщиками (реклама, продажи, клиентское обслуживание, логистика, планирование запасов и снабжение производства). В 7 % случаев респонденты назвали информационные технологии. Остальные ответы распределились следующим образом: 5 % – аналитика

(анализ рынков, конкурентов, технологий, решений и услуг), 4 % – социальная психология и умение эффективно работать в коллективе и 4 % – специализированные профессиональные знания и навыки.

Проанализируем полученную диаграмму.

На первых позициях по значимости у респондентов при попытке оценить те области, в которых, на взгляд опрашиваемых, сотрудникам их компаний не хватает знаний и навыков, оказались регулярный менеджмент и управление проектами и инновациями, набрав в сумме 46 %. Это именно те области знаний, без которых, с одной стороны, текущее управление в российских компаниях будет продолжать строиться по принципу «решения проблем по мере их поступления», что приводит к бессистемности в принятии решений, в то время, как регулярный менеджмент – это управление на основе регламентов, стандартов и инструкций и переход на регулярный менеджмент неизбежен для любой растущей и развивающейся компании. Осознавая необходимость упорядочения процесса управления (умение решать ежедневные и нестандартные управленческие и административные задачи), менеджеры пытаются вводить систему регулярного менеджмента на своих предприятиях.

С другой стороны, любая социально-экономическая система (промышленное предприятие, торговая компания, общественная организация, государственная структура) претерпевает определённые изменения, обусловленные внешними и внутренними факторами. Успешность деятельности организации во многом определяется тем, насколько адекватно, быстро и эффективно она способна произвести изменения, соответствующие современным быстро меняющимся условиям. В этом случае проект выступает, как особая форма осуществления целенаправленных изменений и предполагает, что эти изменения должны быть реализованы в рамках определённых ограничений по срокам, стоимости и характеристикам ожидаемых результатов. Наличие этих ограничений предъявляет специальные требования к методам управления, применяемым в организации. Именно ДПО должно способствовать тому, чтобы кадры, длительно работающие на предприятии получили возможность овладеть технологиями и практическими навыками регулярного менеджмента и управления проектами.

На третье место по значимости респонденты поставили недостаточность знаний в области юриспруденции, правовых вопросов, составления контрактов, защиты интересов компании. И это не случайно, так как юридическая служба занимает центральное место в управлении правовой работой. Она обеспечивает чёткое функционирование предприятий в соответствии с требованиями и нормами законодательства и возложенными на них задачами, активно участвует в разработке и осуществлении мер, направленных на соблюдение государственной, договорной, трудовой дисциплины, а также на устранение нарушений хозяйственного, трудового, жилищного и другого законодательства; занимается систематизацией нормативных актов, осуществляет руководство правовой работой на предприятии.

Финансовая и учётная деятельность, бизнес-планирование, взаимодействие с клиентами и поставщиками – более традиционные сферы деятельности предприятия.

Данные управленческой учётной системы затрат на производство и результаты финансовой деятельности являются важным средством выявления производственных резервов, внутреннего контроля за использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов с целью повышения рентабельности производства.

Информационные технологии остаются популярным направлением переподготовки. Современные информационные технологии далеко не ограничиваются умением работать с пакетом Microsoft Office. Они связаны с созданием, внедрением, анализом и сопровождением профессионально-ориентированных информационных систем в предметной области (экономике, менеджменте, юриспруденции, социальной и др.) и управлением информационными, материальными и денежными потоками в предметной области с помощью этих информационных систем, что требует приобретения новых знаний и навыков и внедрения их в таких видах профессиональной деятельности, как организационно-управленческая, аналитическая, маркетинговая, эксплуатационная, консалтинговая, проектно-технологическая, экспериментально-исследовательская.

А-10. Формы ДПО сотрудников, которые фирмы готовы финансировать

№ пп	Какие формы ДПО сотрудников готовы финансировать фирмы	Количество ответов респондентов	
		абсолютное значение	в %
1.	Переподготовка специалиста (с целью получения 2-го высшего образования)	5	9
2.	Профессиональная переподготовка	6	11
3.	Повышение квалификации (свыше 100 часов)	15	28
4.	Краткосрочное повышение квалификации (от 72 до 100 часов)	13	24
5.	Семинары, круглые столы, обсуждения (сертификат)	15	28

На вопрос о том, какие формы ДПО сотрудников готовы финансировать фирмы (рис. А-13), подавляющее большинство респондентов (80 %), назвали краткосрочные формы переподготовки. 11 % опрошенных согласны на профессиональную переподготовку своих сотрудников и только 9 % респондентов будут финансировать переподготовку специалиста с целью получения 2-го высшего образования.

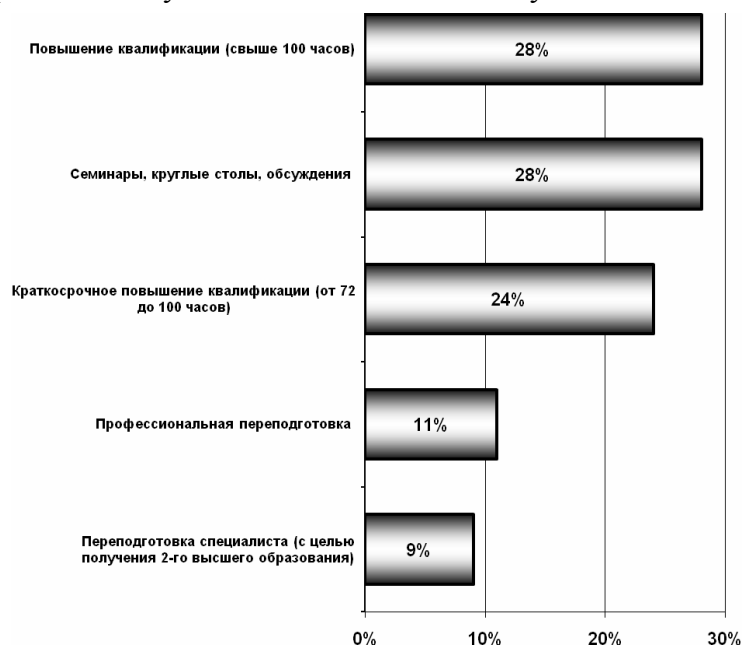


Рис. А-13. Формы ДПО сотрудников, которые фирмы готовы финансировать

А-11. Наиболее удобные, на взгляд опрошенных руководителей, формы переподготовки сотрудников

№ пп	Наиболее удобные, на взгляд опрошенных руководителей, формы переподготовки сотрудников	Количество ответов респондентов	
		абсолютное значение	в %

1.	С полным отрывом от работы	6	11
2.	С частичным отрывом от работы	24	43
3.	Без отрыва от работы	12	21
4.	Обучение по выходным дням	4	7
5.	Дистанционное обучение (выезд преподавателей на предприятие)	8	14
6.	Дистанционное обучение через сеть Интернет	2	4

Самыми удобными формами переподготовки сотрудников респонденты считают переподготовку с частичным отрывом от работы (43 %) и без отрыва от работы (21 %). Дистанционному обучению с выездом преподавателей на предприятие предпочтение отдают 14 % опрошенных, ещё 11 % согласны на обучение сотрудников с полным отрывом от работы. Менее всего востребованы такие формы, как обучение по выходным дням (7 %) и дистанционное обучение через сеть Интернет (4 %).

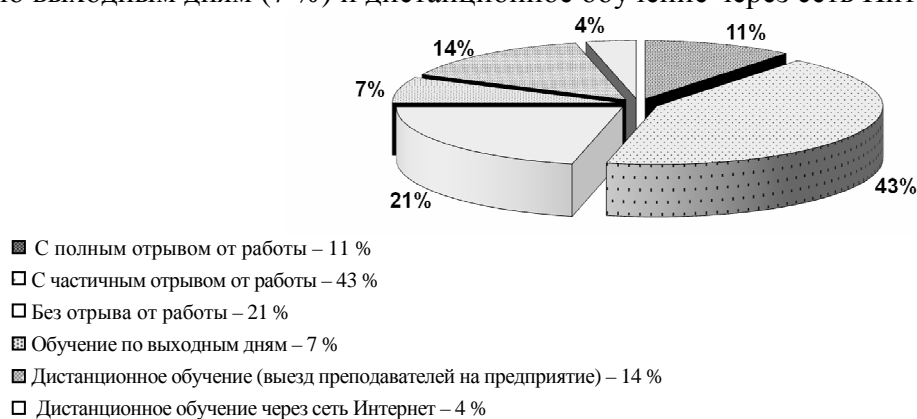


Рис. А-14. Наиболее удобные, на взгляд опрошенных руководителей, формы переподготовки сотрудников

Пункт 12 анкеты затрагивает очень важный на современном этапе вопрос, о том, как часто проходят переподготовку сотрудники организаций опрошенных представителей. Ответы в диаграммах на рис. А-15 и А-16.

По данным респондентов (рис. А-16) процент проходящих ежегодную переподготовку отличается незначительно для категорий от топ-менеджеров до молодых специалистов (от 20 % до 26 %) и несколько ниже для руководителей компаний (9 %).

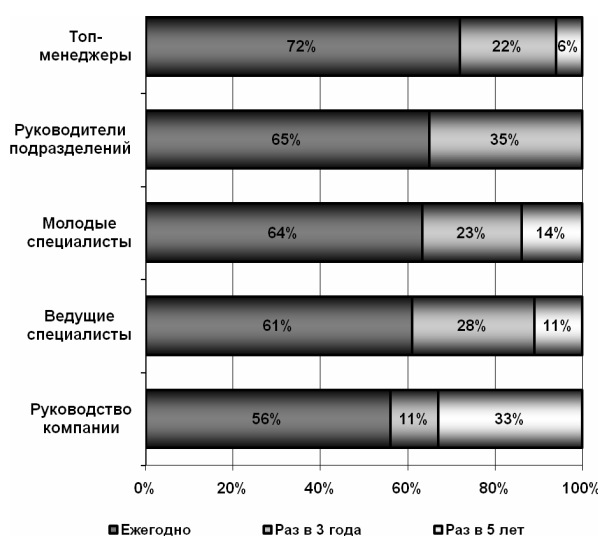
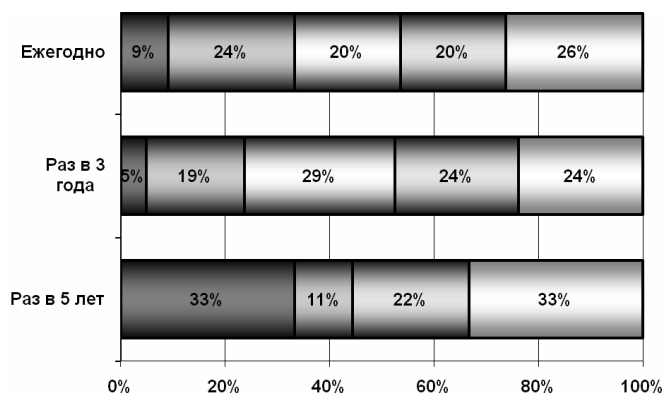


Рис. А-15. Периодичность переподготовки сотрудников по данным опрошенных руководителей предприятий



**На гистограмме слева направо:
руководство компании, топ-менеджеры, руководители подразделений,
ведущие специалисты, молодые специалисты**

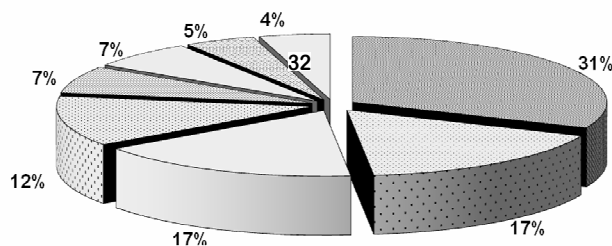
Рис. А-16. Процент сотрудников, проходящих переподготовку в зависимости от периодичности по данным опрошенных руководителей предприятий

Каждые 3 года переподготовку проходят 5 % руководителей компаний, 19 % топ-менеджеров, 29 % руководителей подразделений, 24 % ведущих специалистов и 24 % молодых специалистов.

Каждые 5 лет переподготовку проходят 33 % руководителей компаний, 11 % топ-менеджеров, 22 % ведущих специалистов и 33 % молодых специалистов.

А-12. Факторы, играющие решающую, по мнению опрошенных, роль при выборе программ переподготовки

№ пп	Факторы, играющие решающую, по мнению опрошенных, роль при выборе программ переподготовки	Количество ответов респондентов	
		абсолютное значение	в %
1.	Долгосрочная польза для организации (наращивание кадрового потенциала)	28	32
2.	Гарантии достижения результата обучения	15	17
3.	Сущность результата обучения (дипломы и сертификаты, запущенные проекты, снижение затрат, выход на новые рынки и т.п.)	15	17
4.	Отзывы, рекомендации	11	12
5.	Краткосрочная польза для организации (увеличение текущей эффективности сотрудников)	6	7
6.	Известность учебной программы или учебного заведения	6	7
7.	Наличие успешных проектов ДПО	4	4
8.	Стоимость обучения	4	4



- Долгосрочная польза для организации (наращивание кадрового потенциала – 32 %
- Гарантии достижения результата обучения – 17 %
- Сущность результата обучения (дипломы и сертификаты, запущенные проекты, снижение затрат, выход на новые рынки и т.п.) – 17 %
- Отзывы и рекомендации – 12 %
- Краткосрочная польза для организации (увеличение текущей эффективности сотрудников – 7 %
- Известность учебной программы или учебного заведения – 7 %
- Наличие успешных проектов ДПО – 4 %
- Стоимость обучения – 4 %

Рис. А-17. Факторы, играющие решающую, по мнению опрошенных, роль при выборе программ переподготовки

Как видно из рис. А-17 при ответе на последний вопрос анкеты 49 % опрошенных выбрали долгосрочную пользу для организации и гарантии достижения результата обучения.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

ДПО ГЛАЗАМИ ПОСТУПАЮЩЕГО

В настоящем приложении представлены результаты опроса, проводимого среди лиц, поступавших в МРЦПК ТГТУ на различные формы переподготовки в 2007 – 2008 гг. Было опрошено 287 потенциальных слушателей. Анкета включала 14 вопросов. Ниже представлен вид анкеты с вписанными в неё после обработки результатами опроса. Результаты анкетирования по каждому вопросу дополнительно представлены в виде диаграмм и гистограмм. Диаграммы и гистограммы ввиду полной наглядности комментариями не снабжены.

Анкета (поступающего)

Анализ потребностей специалистов в различных формах переподготовки

Данное анкетирование проводится с целью оценки реально сложившейся ситуации и определения перспективных потребностей в программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов.

1. Ваш статус

1.1. Руководитель предприятия (заместитель руководителя)	22
1.2. Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения	18
1.3. Специалист, инженер	11 9
1.4. Другое (укажите)	31

2. Место постоянного проживания

2.1. г.Тамбов	20 9
2.2. Тамбовская область	58
2.3. Иной областной центр России	4
2.4. Прочие населенные пункты России	14

1.5. Не работаю	97	2.5. За рубежом	2
-----------------	----	-----------------	---

3. Организационно-правовая форма предприятия (организации), на котором Вы работаете

3.1. Индивидуальный предприниматель	8
3.2. Общество с ограниченной ответственностью (ООО)	47
3.3. Открытое акционерное общество (ОАО)	52
3.4. Закрытое акционерное общество (ЗАО)	14
3.5. Государственное или муниципальное предприятие (организация)	67
3.6. Другое (укажите)	2

4. Основная отрасль, в которой функционирует предприятие (организация), на котором Вы работаете

4.1. Промышленность	37
4.2. Сельское хозяйство	2
4.3. Строительство	8
4.4. Транспорт	2
4.5. Связь	8
4.6. Оптовая торговля	5
4.7. Розничная торговля, общественное питание	19
4.8. Жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание населения	19
4.9. Здравоохранение и социальное обеспечение	2
4.10. Образование	10
4.11. Культура и искусство	3
4.12. Наука и научное обслуживание	2
4.13. Финансы, кредит, страхование	28
4.14. Государственное или муниципальное управление	25
4.15. Вооруженные силы, правоохранительные органы, госбезопасность	18
4.16. Другое (укажите)	2

5. Ваше базовое образование по диплому

Высшее профессиональное	183	Среднее профессиональное	104
5.1 Техническое	50	5.1 Техническое	51
5.2 Экономическое	24	5.2 Экономическое	41
5.3 Юридическое	26	5.3 Юридическое	3
5.4 Педагогическое	34	5.4 Педагогическое	6
5.5 Гуманитарное	22	5.5 Гуманитарное	1
5.6 Военное	21	5.6 Военное	0
5.7 Медицинское	3	5.7 Медицинское	2
5.8 Сельскохозяйственное	3	5.8 Сельскохозяйственное	0
5.9 Другое (укажите)	0	5.9 Другое (укажите)	0

6. Как быстро после

7. Чем обусловлена необхо-

окончания ВУЗа (ССУЗа) появилась потребность в переподготовке **димость переподготовки**

6.1. менее чем через 3 года	108	7.1. Потребность в дополнительных знаниях	78
6.2. от 3 до 6 лет	64	7.2. Возможность карьерного роста	82
6.3. от 7 до 10 лет	46	7.3. Возможность трудоустройства	127
6.4. более 10 лет	69	7.4. Другое (укажите)	

8. Укажите выбранное Вами направление переподготовки

8.1. Автомобили и автомобильное хозяйство	18
8.2. Юриспруденция	37
8.3. Финансы и кредит	30
8.4. Бухгалтерский учёт и аудит	28
8.5. Экономика и управление на предприятии	32
8.6. Менеджмент организации	29
8.7. Электроснабжение промышленных предприятий	14
8.8. Проектирование и технология радиоэлектронных средств	10
8.9. Промышленное и гражданское строительство	7
8.10. Антикризисное управление несостоятельными предприятиями	12
8.11. Организация и проведение торгов (конкурсов) на закупку продукции для государственных нужд	
8.12. Оценка стоимости предприятия (бизнеса)	10
8.13. Современные информационные технологии в технике и экономике	60
8.14. Повышение квалификации по техническим направлениям	
8.15. Повышение квалификации по экономическим направлениям	
8.16. Повышение квалификации по юридическим направлениям	
8.17. Повышение квалификации по информационным направлениям	
8.18. Другое (укажите)	

9. Укажите уровень переподготовки, выбранный Вами для решения поставленных задач

9.1. Переподготовка специалиста с целью получения высшего образования (диплом специалиста)	205
9.2. Переподготовка с целью получения дополнительной квалификации (свыше 1000 часов) (диплом о присвоении дополнительной квалификации)	
9.3. Профессиональная переподготовка, дающая право на ведение нового вида профессиональной деятельно-	10

сти (свыше 500 часов) (диплом о профессиональной переподготовке)	
9.4. Среднесрочное повышение квалификации (свыше 100 часов) (свидетельство о повышении квалификации)	72
9.5. Краткосрочное повышение квалификации (от 72 до 100 часов) (удостоверение о краткосрочном повышении квалификации)	
9.6. Семинары, круглые столы, обсуждения (сертификат)	

10. Чем обусловлен выбор направления переподготовки

10.1. Нет возможности трудоустроиться по приобретённой специальности	123
10.2. Желание занять свою нишу в связи с появлением новых специальностей и должностей	93
10.3. Производственная необходимость	71
10.4. Другое (укажите)	

11. Чем обусловлен выбор обучающей организации (в данном случае ТГТУ)

11.1. Положительные отзывы родственников, коллег и знакомых	81
11.2. Патриотические чувства (являюсь в прошлом выпускником ТГТУ)	56
11.3. Наличие оригинальных программ переподготовки, которые в регионе доступны только в ТГТУ	90
11.4. Заключение госконтракта	
11.5. Обучающую организацию не выбирал, обучаюсь по направлению	60
11.6. Другое (укажите)	

12. Насколько приобретаемые знания, на Ваш взгляд, будут востребованы в Вашей профессиональной деятельности

12.1. Будут востребованы полностью	207
12.2. Будут востребованы частично	58
12.3. Полученных знаний может оказаться недостаточно	22
12.4. Другое (укажите)	

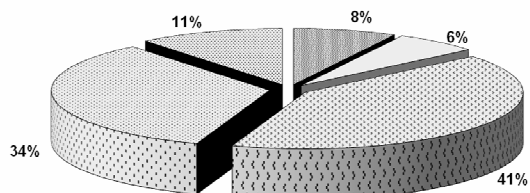
13. Ваш пол

13.1. женский	104
13.2. мужской	101

14. Ваш возраст

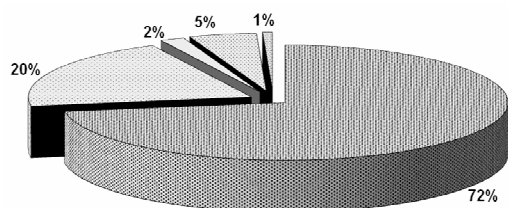
14.1. до 21 года	6
14.2. 21 – 25 лет	96
14.3. 26 – 35 лет	86
14.4. старше 35 лет	17

Мы благодарим Вас за участие в данном исследовании



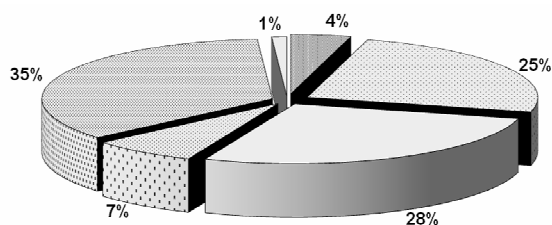
- Руководитель предприятия (заместитель руководителя) – 8 %
- Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения – 6 %
- ▨ Специалист, инженер – 41 %
- Не работаю – 34 %
- Иной – 11 %

Рис. Б-1. Статус участников опроса



- г. Тамбов – 72 %
- Тамбовская область – 20 %
- Иной областной центр России – 2 %
- Прочие населённые пункты России – 5 %
- За рубежом – 1 %

Рис. Б-2. Место постоянного проживания опрошенных респондентов



- Индивидуальное предприятие – 4 %
- ООО – 25 %
- ОАО – 28 %
- ▨ Государственное или муниципальное предприятие – 35 %
- Иная – 1 %

Рис. Б-3. Организационно-правовая форма представляемых участниками опроса предприятий

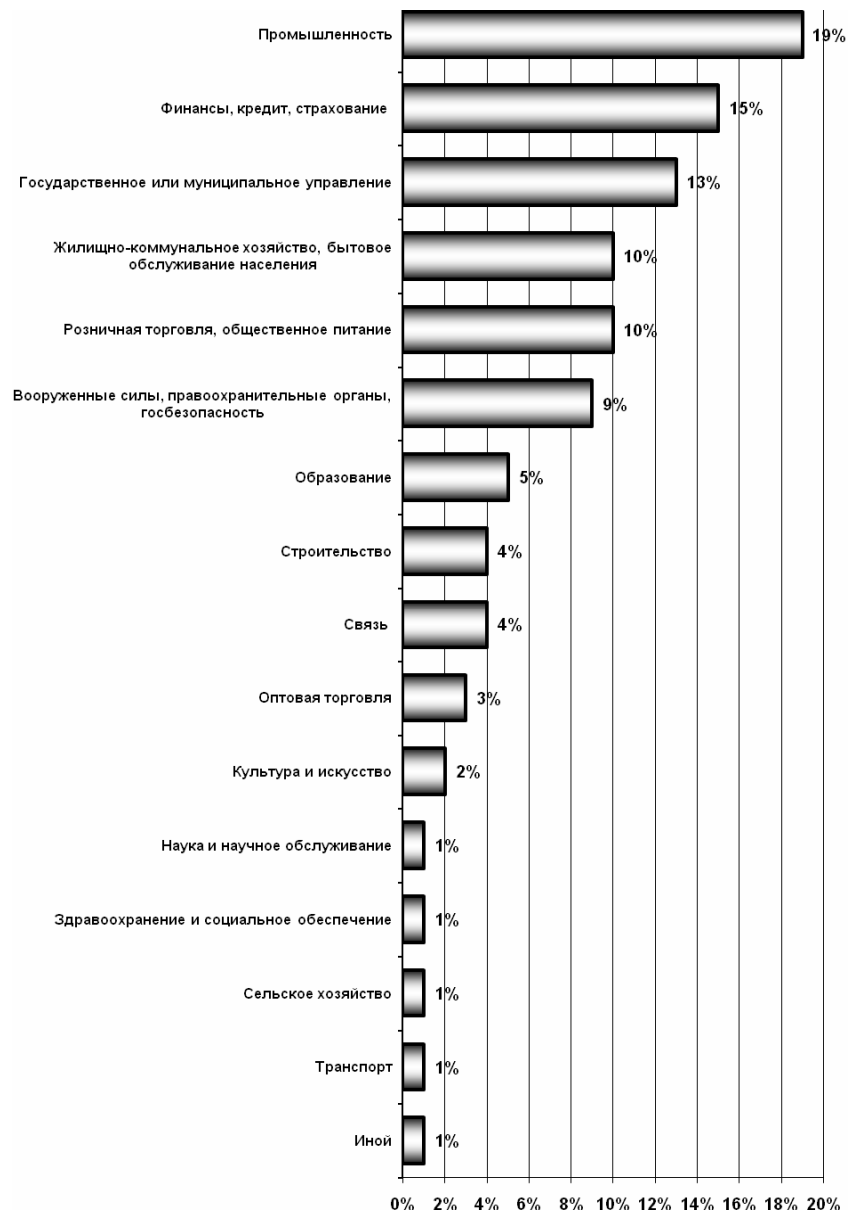


Рис. Б-4. Профиль представляемых опрошенными респондентами предприятий

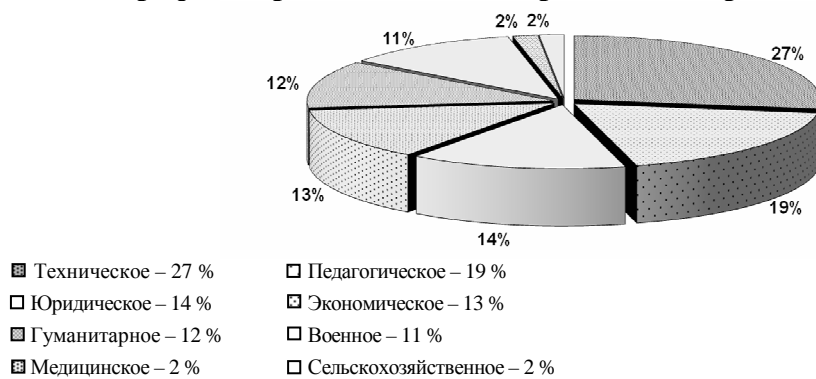


Рис. Б-5. Базовое образование по диплому респондентов с высшим образованием

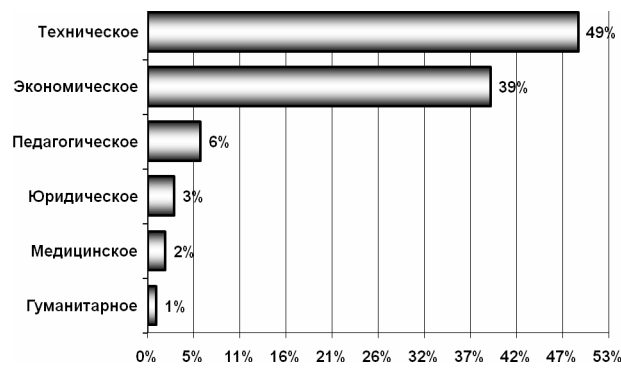


Рис. Б-6. Базовое образование по диплому респондентов со средним профессиональным образованием

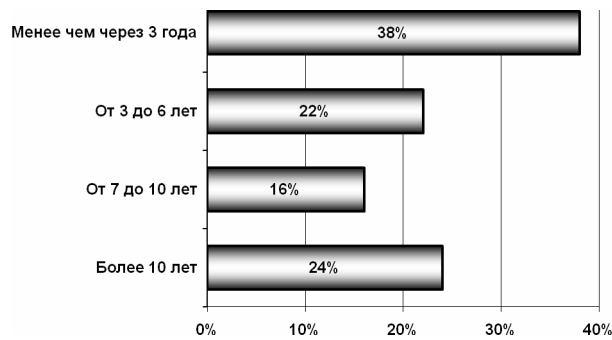
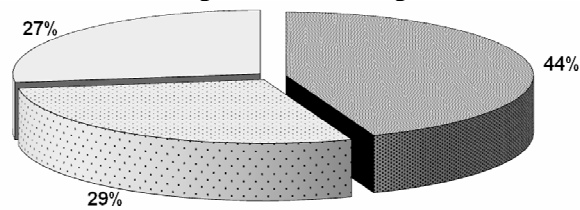


Рис. Б-7. Как быстро после окончания респондентами ВУЗа (ССУЗа) появилась потребность в переподготовке



- Возможность трудоустройства – 44 %
- ▣ Возможность карьерного роста – 29 %
- Потребность в дополнительных знаниях – 27 %

Рис. Б-8. Чем обусловлена необходимость переподготовки



Рис. Б-9. Предпочтительное для респондентов направление переподготовки



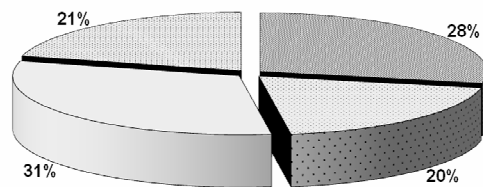
- Переподготовка специалиста с целью получения высшего образования (диплом специалиста) – 72 %
- Профессиональная переподготовка, дающая право на ведение нового вида профессиональной деятельности (свыше 500 часов) (диплом профессиональной переподготовке) – 3 %
- Среднесрочное повышение квалификации (свыше 100 часов) (свидетельство о повышении квалификации) – 25 %

Рис. Б-10. Уровень переподготовки, выбранный респондентами для решения поставленных задач



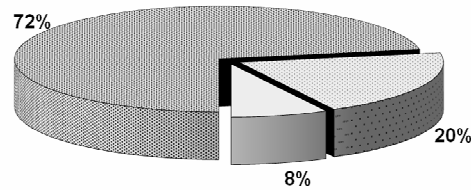
- Нет возможности трудоустроиться по приобретённой специальности – 43 %
- Желание занять свою нишу в связи с появлением новых специальностей и должностей – 32 %
- Производственная необходимость – 25 %

Рис. Б-11. Чем обусловлен выбор направления переподготовки



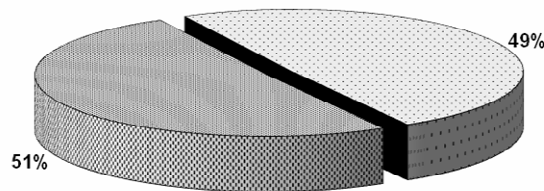
- Положительные отзывы от родственников, коллег и знакомых – 28 %
- Патриотические чувства (являюсь в прошлом выпускником ТГТУ) – 20 %
- Наличие оригинальных программ переподготовки, которые в регионе доступны только в ТГТУ – 31 %
- Обучающую организацию не выбирал, обучаюсь по направлению – 21 %

Рис. Б-12. Чем обусловлен выбор обучающей организации (в данном случае ТГТУ)



- Будут востребованы полностью – 72 %
- Будут востребованы частично – 20 %
- Полученных знаний может оказаться недостаточно – 8 %

Рис. Б-13. Насколько приобретаемые знания, по мнению респондентов, будут востребованы в их профессиональной деятельности



- Женский – 51 %
- Мужской – 49 %

Рис. Б-14. Пол респондентов

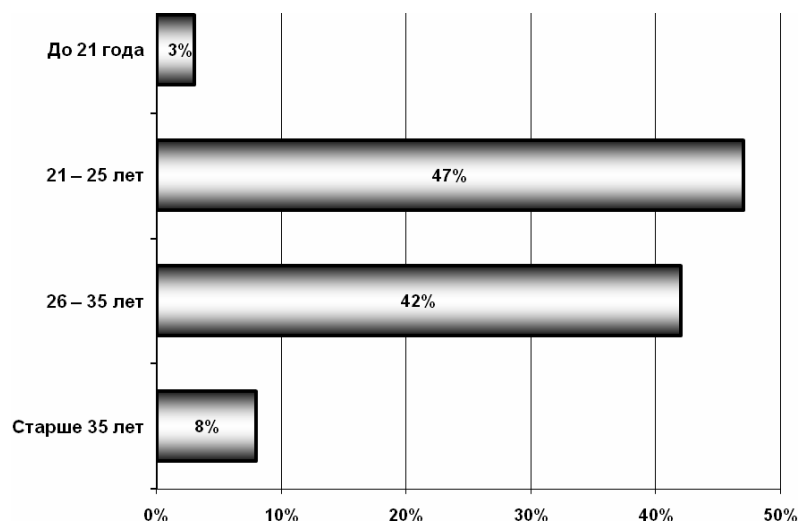


Рис. Б-15. Возраст респондентов

ПРИЛОЖЕНИЕ В

ОЦЕНКА СЛУШАТЕЛЕМ КАЧЕСТВА УСЛУГ ДПО

Опрос среди выпускников МРЦПК 2007 – 2008 гг. различных форм переподготовки проводился с целью анализа оценки слушателем качества услуг ДПО. Было опрошено 205 выпускников. Анкета включала 17 вопросов. Ниже представлен вид анкеты с вписанными в неё после обработки результатами опроса. Результаты анкетирования по каждому вопросу дополнительно представлены в виде диаграмм и гистограмм. Диаграммы и гистограммы ввиду полной наглядности комментариями не снабжены.

Анкета слушателя – выпускника

Данное анкетирование проводится с целью установления степени соответствия между образовательными потребностями обучающихся и возможностями их удовлетворения, в процессе предоставления услуг дополнительного профессионального образования.

1. Ваш статус

1.1. Руководитель предприятия (заместитель руководителя)	18
1.2. Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения	10
1.3. Специалист, инженер	95
1.4. Не работаю	103
1.5. Другое (укажите)	18

2. Общая численность работников Вашего предприятия (подразделения)

2.1. до 15 человек	10
2.2. 15 – 50 человек	45
2.3. 50 – 100 человек	33
2.4. 100 – 500 человек	46
2.5. свыше 500 человек	7

3. Организационно-правовая форма предприятия (организации), на котором Вы работаете

3.1. Индивидуальный предприниматель	3
3.2. Общество с ограниченной ответственностью (ООО)	38

3.3. Открытое акционерное общество (ОАО)	47
3.4. Закрытое акционерное общество (ЗАО)	5
3.5. Государственное или муниципальное предприятие (организация)	44
3.6. Другое (укажите)	4

4. Основная отрасль, в которой функционирует предприятие (организация), на котором Вы работаете

4.1. Промышленность	41
4.2. Сельское хозяйство	3
4.3. Строительство	6
4.4. Транспорт	3
4.5. Связь	4
4.6. Оптовая торговля	6
4.7. Розничная торговля, общественное питание	11
4.8. Жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание населения	13
4.9. Здравоохранение и социальное обеспечение	4
4.10. Образование	15
4.11. Культура и искусство	0
4.12. Наука и научное обслуживание	0
4.13. Финансы, кредит, страхование	17
4.14. Государственное или муниципальное управление	7
4.15. Вооруженные силы, правоохранительные органы, госбезопасность	10
4.16. Другое (укажите)	1

5. Ваше базовое образование по диплому

5.1. Техническое	88
5.2. Экономическое	80
5.3. Юридическое	22
5.4. Педагогическое	29
5.5. Гуманитарное	11
5.6. Военное	8
5.7. Медицинское	3
5.8. Сельскохозяйственное	3
5.9. Другое (укажите)	0

6. Чем обусловлена необходимость переподготовки

6.1. Потребность в дополнительных знаниях	84
6.2. Возможность карьерного роста	49
6.3. Возможность трудоустройства	111
6.4. Другое (укажите)	

7. Чем обусловлен выбор обучающей организации (в данном случае ТГТУ)

7.1. Положительные отзывы родственников, коллег и знакомых	85
7.2. Патриотические чувства (являюсь в прошлом выпускником ТГТУ)	43
7.3. Наличие оригинальных программ переподготовки, которые в регионе доступны только в ТГТУ	56
7.4. Заключение госконтракта	
7.5. Обучающую организацию не выбирал, обучаюсь по направлению	60
7.6. Другое (укажите)	

8. Форма выбранного Вами направления переподготовки

8.1. Переподготовка специалиста (второе высшее образование)	162
8.2. Профессиональная переподготовка (свыше 500 часов)	10
8.3. Повышение квалификации (свыше 100 часов)	72
8.4. Краткосрочное повышение квалификации (от 72 до 100 часов)	

9. Чем обусловлен выбор направления переподготовки

9.1. Нет возможности трудоустроиться по приобретённой специальности	116
9.2. Желание занять свою нишу в связи с появлением новых специальностей и должностей	74
9.3. Производственная необходимость	54
9.4. Другое (укажите)	

10. Насколько содержание программ отражает Ваши ожидания

10.1. Полностью	115
10.2. Частично	99
10.3. Ниже ожиданий	30
10.4. Другое (укажите)	

11. Оцените уровень компетентности преподавания

11.1. Высокий	119
11.2. Средний	72
11.3. Достаточный	53
11.4. Хотелось бы лучше	
11.5. Другое (укажите)	

12. Используются ли в учебном процессе, на Ваш взгляд, современные техника и технологии

12.1. Используются в достаточном объёме	81
12.2. Используются недостаточно	163
12.3. Оборудование устаревшее	
12.4. Не используются	
12.5. Другое (укажите)	

13. Используются ли в учебном процессе электронные издания и ресурсы, размещённые на сайте МРЦПК

13.1. Используются в достаточном объеме и доступны	63
13.2. Используются, но хотелось бы большего	115
13.3. Практически не используются, а имеющиеся недоступны	6
13.4. Другое (укажите)	60

14. Доступен ли Вам, в случае необходимости, библиотечный фонд ТГТУ

14.1. Доступен	159
14.2. Недоступен	
14.3. Не пользовался, не было необходимости	85

15 Что, на Ваш взгляд, способствовало бы улучшению качества учебного процесса

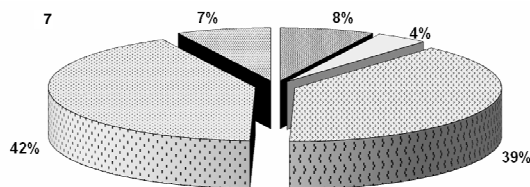
15.1. Вовлечение в учебный процесс большего количества специалистов-практиков	74
15.2. Шире использовать современные технологии обучения, включая компьютерные программы, презентации	106
15.3. Насыщенность учебного процесса достаточна, всё устраивает	64
15.4. Другое (укажите)	

16. Насколько полученные знания, на Ваш взгляд, будут востребованы в Вашей профессиональной деятельности

16.1. Будут востребованы полностью	198
16.2. Будут востребованы частично	46
16.3. Полученных знаний недостаточно	
16.4. Другое (укажите)	

17. Ваши пожелания

Мы благодарим Вас за участие в данном исследовании. Ваше мнение обязательно будет учитываться при формировании критериев качества и состава учебных программ ДПО в межотраслевом региональном центре повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов Тамбовского государственного технического университета.



- Руководитель предприятия (заместитель руководителя) – 7 %
- Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения – 4 %
- Специалист, инженер – 39 %
- Не работаю – 43 %
- Иной – 7 %

Рис. В-1. Статус участников опроса

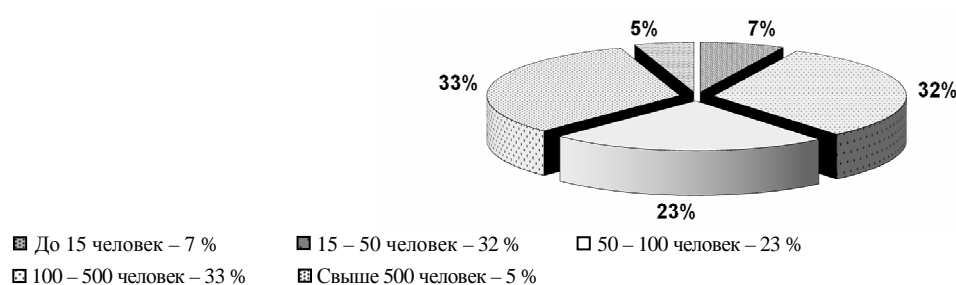


Рис. В-2. Общая численность работников предприятий, представленных респондентами

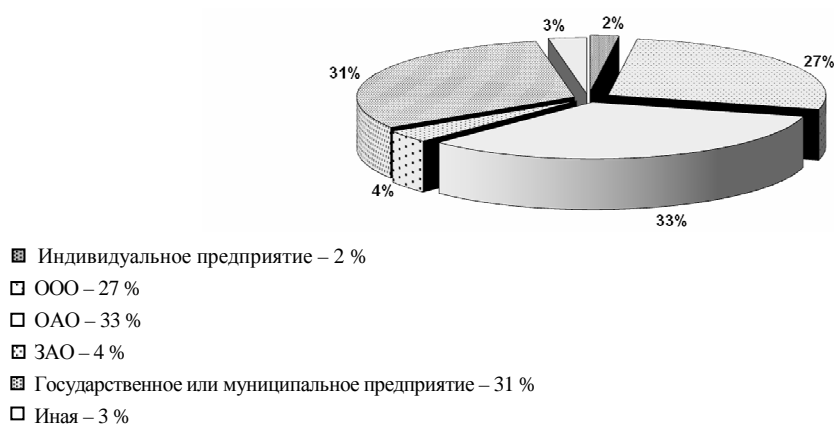


Рис. В-3. Организационно-правовая форма представленных участниками опроса предприятий

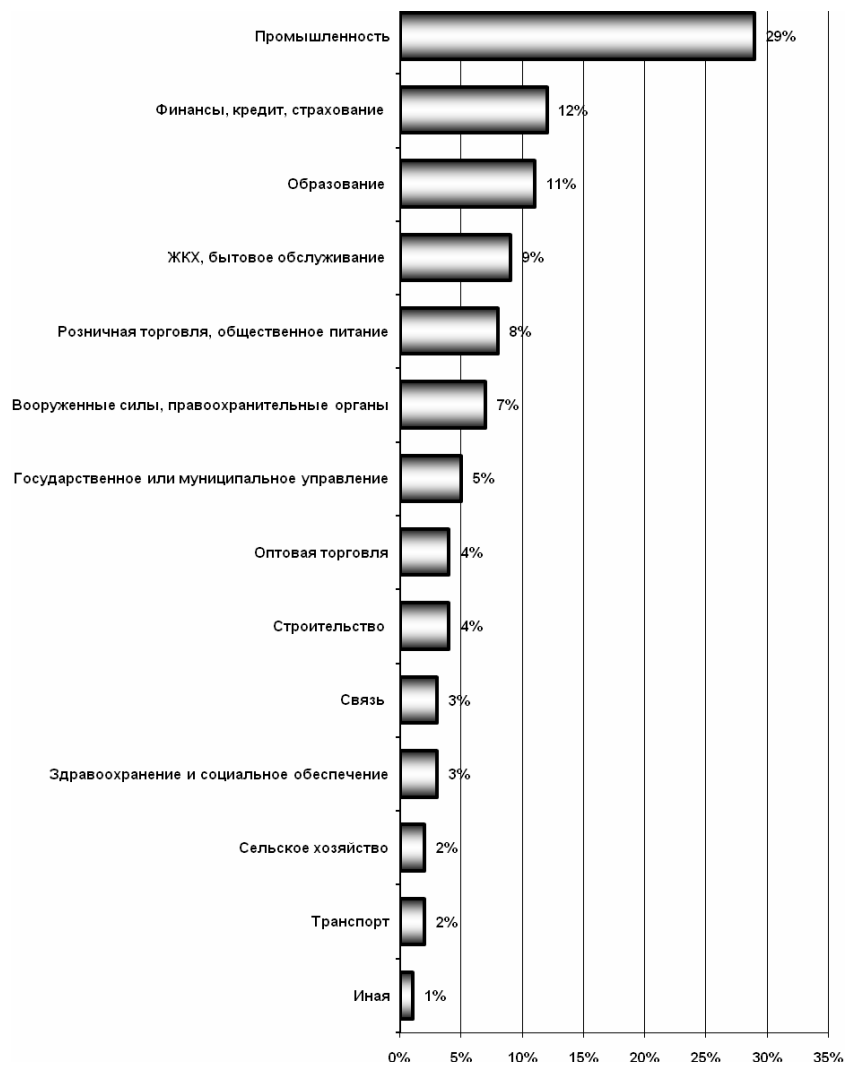


Рис. В-4. Профиль предприятий, представляемых респондентами

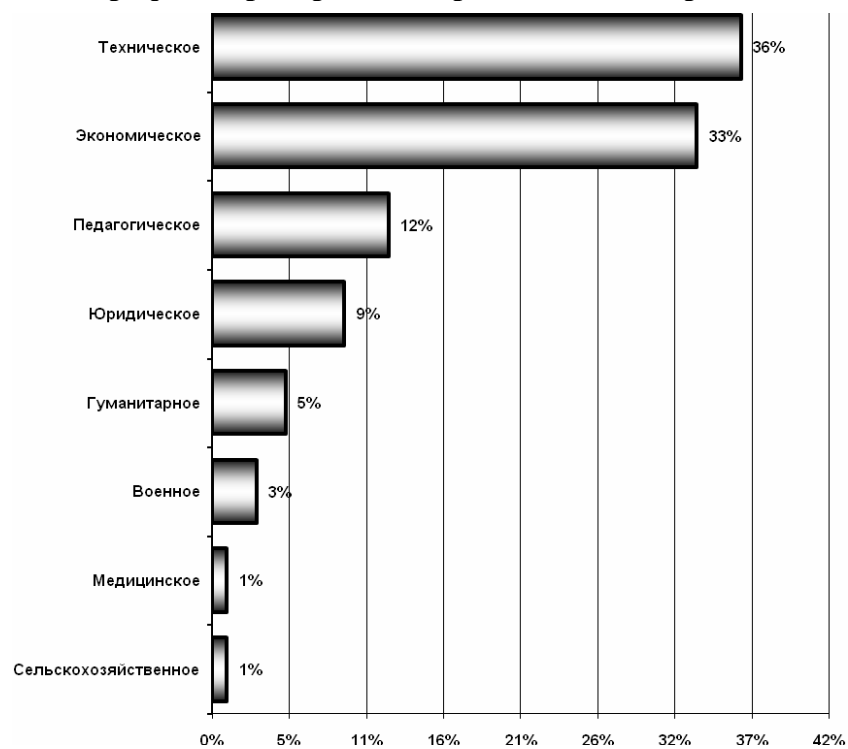


Рис. В-5. Базовое образование респондентов по диплому

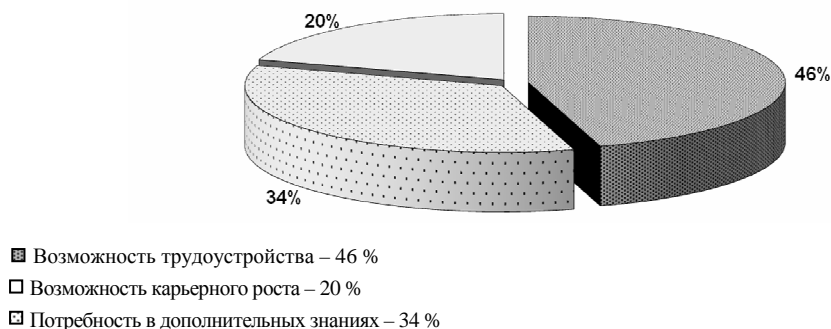


Рис. В-6. Чем обусловлена необходимость переподготовки



Рис. В-7. Чем обусловлен выбор обучающей организации (в данном случае ТГТУ)



Рис. В-8. Форма выбранного респондентами направления переподготовки



Рис. В-9. Чем обусловлен выбор респондентами направления переподготовки

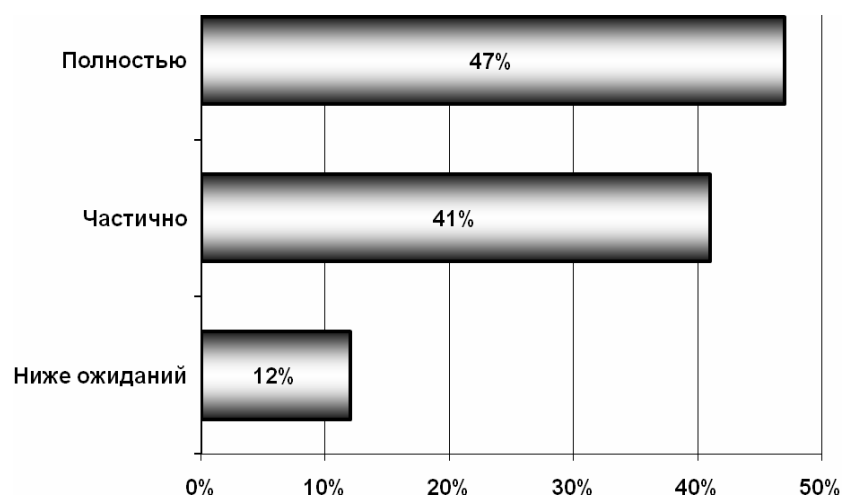


Рис. В-10. Насколько содержание программ отражает ожидания респондентов

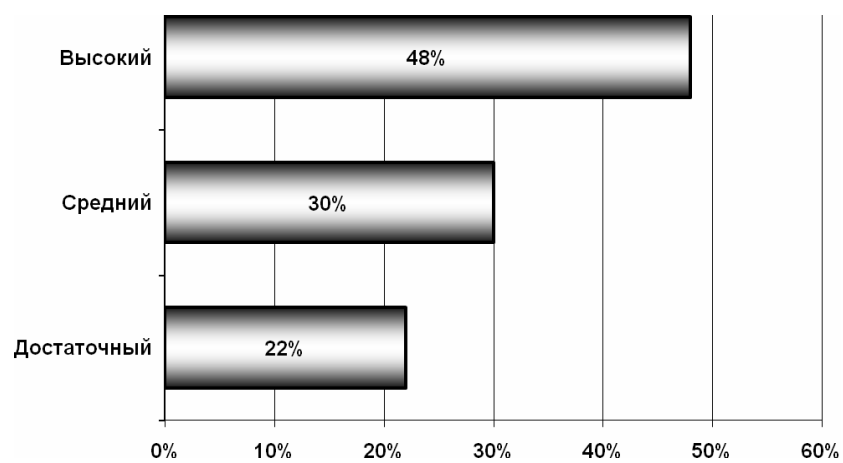


Рис. В-11. Оценка респондентом уровня компетентности преподавания

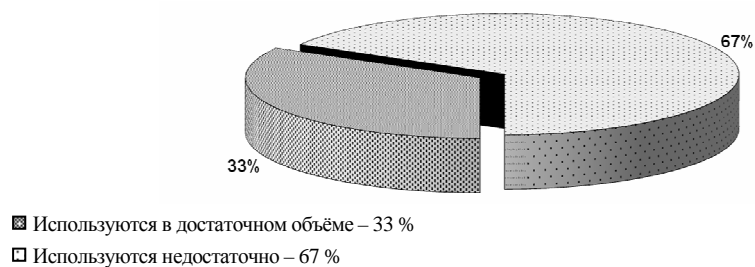
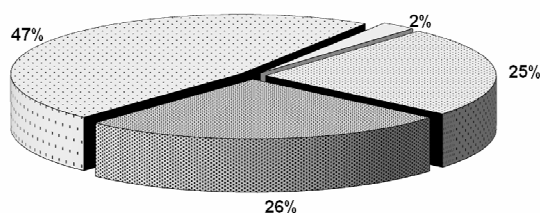
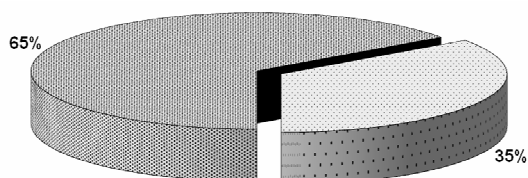


Рис. В-12. Используются ли в учебном процессе, по мнению респондентов, современные техника и технологии



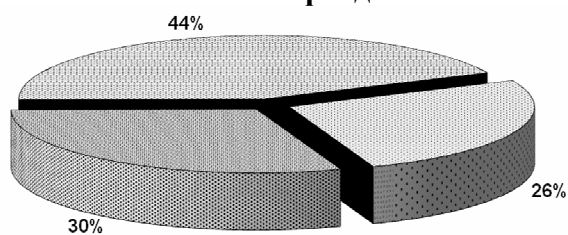
- Используются в достаточном объёме и доступны – 26 %
- ▨ Используются, но хотелось бы большего – 47 %
- Практически не используются, а имеющиеся недоступны – 2 %
- ▩ Другое (укажите) – 25 %

Рис. В-13. Используются ли, по мнению респондентов, в учебном процессе электронные издания и ресурсы, размещённые на сайте МРЦПК



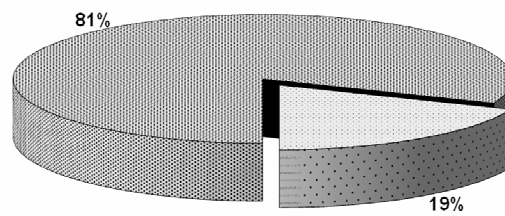
- ▨ Доступен – 65 %
- Не пользовался, не было необходимости – 35 %

Рис. В-14. Доступен ли респондентам, в случае необходимости, библиотечный фонд ТГТУ



- Вовлечение в учебный процесс большего количества специалистов-практиков – 30 %
- ▨ Шире использовать современные технологии обучения, включая компьютерные программы, презентации – 44 %
- ▩ Насыщенность учебного процесса достаточна, всё устраивает – 26 %

Рис. В-15. Что, на взгляд респондентов, способствовало бы улучшению качества учебного процесса



- Будут востребованы полностью – 81 %
- Будут востребованы частично – 19 %

Рис. В-16. Насколько полученные знания, по мнению респондентов, будут востребованы в их профессиональной деятельности

Переподготовка специалистов	Профессиональная переподготовка	Повышение квалификации	Краткосрочное повышение квалификации
Функции			
– реализация Государственных стандартов высшего профессионального образования по аттестованным и аккредитованным программам в ускоренные и сокращённые сроки	– реализация программ профессиональной переподготовки	– реализация Государственных (федеральных) и региональных программ повышения квалификации специалистов; – реализация учебно-тематических планов	– реализация учебно-тематических планов
Категории потребителей образовательной услуги			
– специалисты с высшим профессиональным образованием; – лица, имеющие среднее профессиональное образование по профилю переподготовки	– руководящие работники и специалисты с высшим и средним профессиональным образованием; – в ряде случаев исключительно специалисты с высшим профессиональным образованием	– руководящие работники и специалисты с высшим и средним профессиональным образованием	– руководящие работники и специалисты с высшим и средним профессиональным образованием
Технология реализации			
– по учебным планам аттестованных и аккредитованных специальностей высшего профессионального образования в ускоренные и сокращённые сроки	– по учебным планам программ профессиональной переподготовки объёмом свыше 500 часов	– по учебно-тематическим планам программ повышения квалификации объёмом от 100 до 500 часов	– по учебно-тематическим планам программ краткосрочного повышения квалификации объёмом от 72 до 100 часов
Формы реализации			
– без отрыва от работы	– с отрывом от работы; – без отрыва от работы; – с частичным отрывом от работы	– с отрывом от работы; – без отрыва от работы; – с частичным отрывом от работы	– с отрывом от работы; – без отрыва от работы; – с частичным отрывом от работы

2. Воздействие факторов внешней среды на систему дополнительного профессионального образования

Внешние факторы	Объект воздействия	Ожидаемые результаты	Реакция системы ДПО
Возрастание уровня внедрения рыночных механизмов хозяйствования	Изменение сущности и структуры профессиональной деятельности руководителей предприятий	Новый стиль руководства предприятием	Разработка и реализация программ переподготовки специалистов (второе высшее образование), профессиональной переподготовки; повышения квалификации, в том числе краткосрочного повышения квалификации
Появление и развитие новых сфер бизнеса	Появление новых видов деятельности и должностей	Расширение спектра образовательных услуг Удовлетворение потребностей рынка труда в специалистах	Реализация на региональном уровне федеральных образовательных программ
Рост потребностей личности в качественных образовательных услугах (конкурентоспособном образовании) на всех уровнях системы непрерывного профессионального образования	Комплексный подход к решению задач разработки и предоставления образовательных услуг в системе дополнительного профессионального образования	Получение конкурентоспособного образования, карьерный рост, самоактуализация личности, рост профессионализма	Внедрение механизмов управления качеством образовательных услуг в системе дополнительного профессионального образования

3. Механизм отбора содержания образовательной программы на основе модульно-компетентностного подхода

Пример 1. *Направление «Проектирование, монтаж и пуско-наладка систем автоматизации и диспетчеризации». Модуль учебно-тематического плана «Разработка проектной документации»*

Категория специалиста	Объекты деятельности	Виды деятельности	Основные задачи	Необходимые ключевые компетенции	Развиваемые прикладные компетенции	Содержание модуля программы
Ведущий инженер-проектиров-	Автоматизированные системы управления	Проектирование и разработка АСУ ТП	Распределение заданий на проектирова-	Информационная компетенция.	Овладение приёмами сбора инфор-	Стадии и этапы создания АСУ ТП.

щик АСУ ТП	технологическими производствами (АСУ ТП)		ние внутри группы. Разработка технических решений и концепций построения АСУ ТП. Доведение разработанных решений до реализующих подразделений. Контроль за реализацией разработанных решений	Социально-коммуникативная компетенция. Умение работать в команде. Способность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию. Комплексный подход к решению поставленных задач	мации с технологического оборудования. Навыки разработки АСУ ТП. Умение работать со специализированным программным обеспечением в области АСУ ТП	Состав проектной документации. Правила оформления рабочей документации. Нормативные документы. Архитектура АСУ ТП.
------------	--	--	--	---	--	--

Продолжение табл. 3

Категория специалиста	Объекты деятельности	Виды деятельности	Основные задачи	Необходимые ключевые компетенции	Развиваемые прикладные компетенции	Содержание модуля программы
Ведущий инженер по наладке АСУ ТП	Автоматизированные системы управления технологическими производствами (АСУ ТП)	Руководство и контроль за выполнением работ по реализации проектов АСУ ТП	Организация и инжиниринговое сопровождение пусконаладочных работ на объектах электроэнергетики. Планирование, координация. Изучение объекта и разработка возможных вариантов АСУ ТП. Участие в проекте внедрения АСУ ТП. Организация работ по внедрению, техническому обслуживанию, сопровождению и развитию автоматизированных систем управления	Наличие управленческих навыков. Ответственность. Исполнительность. Коммуникативность. Способность к обучению и профессиональному развитию	Навык составления проектно-сметной документации на выполнение пусконаладочных работ. Навык анализа современных АСУ ТП (структура АСУ ТП, особенности «полевого» оборудования АСУ ТП). Уверенный навык пользователя ПК. Владение современным парком контрольно-измерительной техники для систем АСУ ТП. Владение принципами работы различного промышленного оборудования	Чертежи расположения оборудования и проводов

Продолжение табл. 3

Пример 2. Направление – «Системы теплоснабжения в коммунальном хозяйстве».

Модуль учебно-тематического плана «Монтаж и эксплуатация систем энергообеспечения»

Категория специалиста	Объекты деятельности	Виды деятельности	Основные задачи	Необходимые ключевые компетенции	Развиваемые прикладные компетенции	Содержание модуля программы
Главный энергетик ЖКХ	Объекты коммунальной инфраструктуры жилищного фонда (ЦТП, КНС, водозаборные узлы, трансформаторные подстанции)	Эксплуатация объектов коммунальной инфраструктуры жилищного фонда (ЦТП, КНС, водозаборные узлы трансформаторные подстанции)	Организация и выполнение работ по текущей эксплуатации объектов. Обеспечение надёжности функционирования инфраструктуры ЖКХ. Составление и проведение	Информационная компетенция. Социально-коммуникативная компетенция. Компетенция в решении проблем. Способность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию. Опыт ведения переговоров на	Приёмы эксплуатации и ремонта теплоиспользующих установок. Навыки эксплуатации и ремонта систем отопления, вентиляции и	Основные требования к теплообменным аппаратам, сосудам и установкам – требования к материалам; требования к конструкциям, требованиям к муфтам, лазам, люкам, лючкам, штуцерам; требования к днищам,

			ППР. Организация обучения и переаттестация персонала	различных уровнях. Опыт руководя- щей работы. Техническая грамотность	кондицио- нирования	корпусам; требо- вания к изготов- лению аппаратов и сосудов; требо- вания к термиче- ской обработке;
--	--	--	--	--	------------------------	---

Продолжение табл. 3

Категория специалиста	Объекты деятельности	Виды деятельности	Основные задачи	Необходимые ключевые компетенции	Развиваемые прикладные компетенции	Содержание модуля программы
Мастер аварийной службы ЖКХ	Объекты коммуналь- ной инфра- структуры жилищного фонда и внутренние инженерные системы зда- ний	Устранение аварийных ситуаций на объектах коммуналь- ной инфра- структуры жилищного фонда и внутренних инженерных системах зданий	Организация и выполнение работ по уст- ранению ава- рийных ситуа- ций на объек- тах ЖКХ. Организация и контроль рабо- ты персонала. Ведение отчётной документации	Ориентированность на результат. Умение работать в команде. Доброжелатель- ность. Ответственность. Информационная компетенция. Социально- коммуникативная компетенция. Компетенция в ре- шении проблем. Способность к профессиональному росту и непрерыв- ному самообразо- ванию. Опыт руководящей работы. Техническая грамотность	Владение навыками принятия решений при ремонте теплоисполь- зующих уста- новок в усло- виях аварий- ных ситуаций. Владение навыками оперативного принятия решений по устранению аварийных ситуаций в системах отопления, вентиляции и кондициони- рования	особенности эксплуатации и ремонта систем отопления, вентиляции и кондициони- рования

1. Содержание направлений образовательной деятельности МРЦПК

Переподготовка специалистов	Профессиональная переподготовка	Повышение квалификации	Краткосрочное повышение квалификации
Цели			
<ul style="list-style-type: none"> – повышение конкурентоспособности специалиста в современных рыночных условиях; – удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии; – удовлетворение потребностей общества в квалифицированных специалистах с высшим образованием, сочетающих профессиональную компетентность и умение решать практические задачи с высокой общей культурой, гуманизмом и гражданской активностью; – удовлетворение потребностей современной экономики в специалистах принципиально новых профессий, специальностей и квалификаций 	<ul style="list-style-type: none"> – удовлетворение потребностей личности в расширении направлений профессиональной деятельности на базе имеющегося высшего или среднего профессионального образования; – активизация профессионального и личностного ресурса, интенсивное изменение структуры профессиональной компетентности специалиста для подготовки к новому виду профессиональной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> – усовершенствование и обновление теоретических и практических знаний, умений и навыков руководящих работников и специалистов в соответствии с потребностями производства, в связи с повышением требований к профессии или повышением в должности; – удовлетворение потребностей личности в углублённом изучении актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности; – приведение в соответствие профессиональных компетенций специалистов запросам реальной экономики 	<ul style="list-style-type: none"> – удовлетворение потребностей личности в тематическом обучении, связанном с вопросами конкретного производства по месту основной работы специалиста; – удовлетворение потребностей личности в тематическом и проблемном обучении по научно-техническому, технологическому, социально-экономическому и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия, организации или учреждения; – приведение в соответствие профессиональных компетенций специалистов запросам реальной экономики
Задачи			
<ul style="list-style-type: none"> – создание условий для получения специалистами новой специальности, повышающей их конкурентоспособность на рынке труда 	<ul style="list-style-type: none"> – предоставление слушателям дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> – оперативная переподготовка кадров по актуальным направлениям науки и техники 	<ul style="list-style-type: none"> – тематическое обучение, связанное с вопросами конкретного производства или деятельности по месту основной работы специалиста

Продолжение табл. 1

Переподготовка специалистов	Профессиональная переподготовка	Повышение квалификации	Краткосрочное повышение квалификации
Содержательное наполнение			
190601 – Автомобили и автомобильное хозяйство 080111 – Маркетинг 030501 – Юриспруденция 080105 – Финансы и кредит 080109 – Бухгалтерский учёт и аудит 080502 – Экономика и управление на предприятии 080507 – Менеджмент организации 140211 – Электроснабжение промышленных предприятий 110301 – Механизация сельского хозяйства 210201 – Проектирование и технология радиоэлектронных средств	<ul style="list-style-type: none"> – Современные информационные технологии в технике и экономике – Оценка стоимости предприятия (бизнеса) – Организация маркетинговой и рекламной деятельности – Связи с общественностью – Организация и проведение торгов (конкурсов) на закупку продукции для государственных нужд 	<ul style="list-style-type: none"> – Антикризисное управление несостоятельными предприятиями – Организация и проведение торгов (конкурсов) на закупку продукции для государственных нужд – Оценка стоимости предприятия (бизнеса) 	<ul style="list-style-type: none"> – Информационные технологии проектирования конкурентоспособной продукции – Проектирование пусконаладочных и строительно-монтажных работ СЭС – Монтаж оборудования предприятий пищевой промышленности – Проектирование, монтаж и пуско-наладка систем автоматизации и диспетчеризации – Металлографический анализ металлов и сплавов – Проектирование, монтаж и пуско-наладка локальных вычислительных сетей и средств автоматизации – Административная ответственность за нарушения бюджетного законодательства – Экономико-правовые аспекты деятельности бюджетного учреждения
Результаты			
Диплом о высшем профессиональном образовании	Диплом о профессиональной переподготовке, дающий право на ведение нового вида профессиональной деятельности	Свидетельство о повышении квалификации	Удостоверение о краткосрочном повышении квалификации

Продолжение табл. 3

Категория специалиста	Объекты деятельности	Виды деятельности	Основные задачи	Необходимые ключевые компетенции	Развиваемые прикладные компетенции	Содержание модуля программы
Инженер-программист АСУ ТП	Автоматизированные системы управления технологическими произ-	Участие в проектировании систем АСУ ТП. Участие в пуско-	Разработка программного обеспечения. Эксплуатация программного обеспечения.	Информационная компетенция. Социально-коммуникативная ком-	Навыки практического владения программными продуктами разработки АСУ ТП. Умение работать с промышленны-	Структурные схемы контроля и управления. Разработка функциональных схем. Требования к оформлению

	водствами (АСУ ТП)	наладке и промышленной эксплуатации систем АСУ ТП	Анализ и формализация исходных данных. Создание математического, информационного и программного обеспечения АСУ. Разработка эксплуатационной документации	петенция. Умение работать в команде. Способность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию	ми контроллерами и сетями Industrial Ethernet. Навыки создания эргономичных мнемосхем и элементов интерфейса пользователя. Навыки разработки, отладки, внедрения и сопровождения программного и информационного обеспечения АСУ ТП. Навык разработки эксплуатационной документации	функциональных схем. Принципиальные электрические схемы: состав и правила оформления. Щиты, шкафы, пульта. Выполнение чертежей общего вида. Монтажно-коммутиационные схемы щитов, пультов. Схемы внешних электрических и трубных проводок
--	--------------------	---	---	---	--	---

Продолжение табл. 3

Категория специалиста	Объекты деятельности	Виды деятельности	Основные задачи	Необходимые ключевые компетенции	Развиваемые прикладные компетенции	Содержание модуля программы
Менеджер по продажам АСУ ТП	Автоматизированные системы управления технологическими производствами (АСУ ТП). Рынок АСУ ТП	Продажа АСУ ТП	Анализ рынка. Участие в тематических выставках и семинарах. Поиск и привлечение новых клиентов. Поддержка существующих клиентов компании. Проведение переговоров и презентаций. Оформление и ведение документации на поставку. Контроль условий поставок, платежей, отгрузки	Ответственность. Внимательность. Пунктуальность. Стрессоустойчивость. Коммуникабельность. Ориентация на достижение результата. Дипломатичность и такт. Информационная компетенция	Приёмы анализа рынка. Навык ведения переговоров процессов. Навык разработки и создания презентаций. Навык работы с эксплуатационной документацией и документацией на поставку	

Продолжение табл. 3

Категория специалиста	Объекты деятельности	Виды деятельности	Основные задачи	Необходимые ключевые компетенции	Развиваемые прикладные компетенции	Содержание модуля программы
Руководитель службы эксплуатации ЖКХ	Внутренние инженерные системы зданий (теплоснабжение, водоснабжение, ГВС, отопление, вентиляция, канализация)	Эксплуатация и текущий ремонт внутренних инженерных систем зданий (теплоснабжение, водоснабжение, ГВС, отопление, вентиляция, канализация)	Взаимодействие с клиентами. Управление техническим персоналом. Выезды на объекты в случае аварийных ситуаций. Работа с субподрядными организациями. Ведение технической	Информационная компетенция. Социально-коммуникативная компетенция. Компетенция в решении проблем. Способность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию. Опыт ведения	Владение навыками эксплуатации и ремонта систем отопления, вентиляции и кондиционирования зданий. Владение навыками эксплуатации и ремонта инженерных сетей и систем ЖКХ	методы испытаний аппаратов и систем; монтаж оборудования тепломассообменных установок; здания и строительные сооружения; организация строительно-монтажных работ; монтаж технологического оборудования; эксплуатация и ремонт тепломассообменных установок; особенности эксплуатации теп-

			документации	переговоров на различных уровнях. Опыт руководящей работы. Техническая грамотность		лоиспользующих установок; ремонт теплоиспользующих установок;
--	--	--	--------------	--	--	---

Продолжение табл. 3

Категория специалиста	Объекты деятельности	Виды деятельности	Основные задачи	Необходимые ключевые компетенции	Развиваемые прикладные компетенции	Содержание модуля программы
Мастер участка по обслуживанию тепловых пунктов и тепловых сетей	Тепловые пункты и тепловые сети	Техническое обслуживание тепловых пунктов и тепловых сетей	Организация работ по техническому обслуживанию и ремонту оборудования тепловых пунктов и тепловых сетей. Взаимодействие с поставщиками и потребителями тепла и ГВС. Надзор за безопасной эксплуатацией оборудования тепловых пунктов и тепловых сетей	Ориентированность на результат. Умение работать в команде. Доброжелательность. Ответственность. Информационная компетенция. Социально-коммуникативная компетенция. Компетенция в решении проблем. Способность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию. Опыт руководящей работы. Техническая грамотность	Владение навыками технического обслуживания и ремонт теплоиспользующих установок. технического Владение навыками обслуживания и ремонт тепловых сетей	

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	6
1.1. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ	7
1.2. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА РЫНКЕ УСЛУГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	13

2.	КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СТРУКТУТЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ВУЗА	21
	2.1. ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕ- МЕ ДПО	22
	2.2. МРЦПК КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СТРУКТУРА ИННОВАЦИОННОГО ТИПА В ВУЗЕ	29
3.	ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МЕХА- НИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕН- ЦИАЛОМ ВУЗА НА РЫНКЕ УСЛУГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕС- СИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ВУ- ЗА	72
	3.1. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМНОГО МОНИТОРИНГА КАК ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ДПО	73
	3.2. ТЕХНОЛОГИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ИННОВА- ЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ С ПОЗИЦИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА УСЛУГ ДПО	82
	3.3. ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДПО НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИА- ЛОМ ВУЗА	96
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	102
	СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	107
	ПРИЛОЖЕНИЕ А	118
	ПРИЛОЖЕНИЕ Б	140
	ПРИЛОЖЕНИЕ В	149