

УДК 37.014.5 + 37.02

## РАЗВИТИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ПЕРЕХОДОМ НА ДВУХУРОВНЕВУЮ СИСТЕМУ ОБУЧЕНИЯ

*Б.В. Шмаков*

Исследования концептуальных систем, доложенные на конференции в Красноярске и личный опыт работы автора в системе дистанционного образования позволили выделить пространство деятельности дополнительного образования в рамках двухуровневого обучения и сформулировать ряд требований к образовательному процессу в системе профессионального дополнительного образования (ПДО). Сформулированы задачи реинжиниринга образовательной системы в целом и в ПДО в частности. Выделены ценности и идеальный образ, а также критерии достижения желаемого результата по выделенным проблемам ПДО.

Ключевые слова: дополнительное образование, пространство образования, идеальный образ, проблемы, реинжиниринг.

*«Я приверженец классической подготовки, практиковавшейся долгие годы в стране, проверенной жизнью в России и эффективной деятельностью наших выпускников за рубежом. Спорить о достоинствах и недостатках нововведений следует во время обсуждения проектов, а сейчас: «ребенок родился и с ним надо работать»*

*Из интервью с академиком В.М. Бузником о двухуровневой системе образования.*

Цель исследования – выделить пространство профессиональной деятельности системы дополнительного образования в рамках двухуровневого обучения в сфере высшего профессионального образования. Изменение структуры образовательного пространства на уровне высшего профессионального образования (ВПО) пока не привело к изменению всего образовательного пространства и в частности системы профессионального дополнительного образования – ПДО (рис. 1).

В современной России, несмотря на то, что двухуровневая система образования фактически существует уже пять лет, тем не менее, до сих пор потребители с большой неохотой берут выпускников с дипломом бакалавра, утверждая, что не знают на какую должность их принять. С другой стороны программы магистратуры многих вузов являются если не повтором, то определенным дополнением к ранее полученным знаниям, причем профессорско-преподавательские кадры большинства российских вузов не готовы к реализации системы магистратуры.

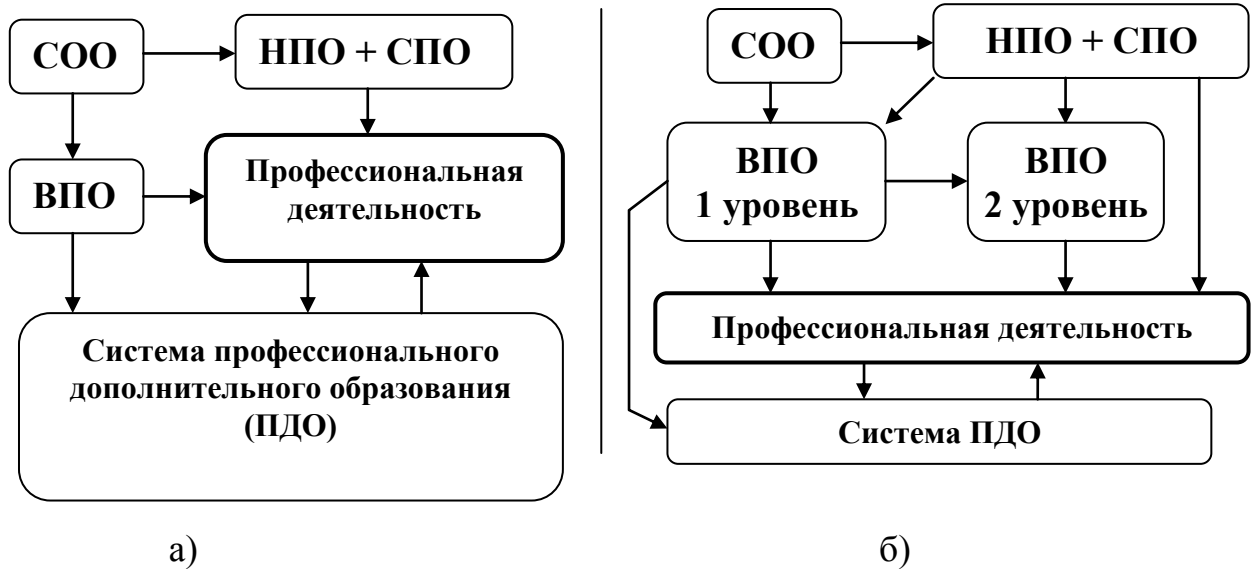


Рис. 1. Структура системы образования: а) до и б) после перехода на двухуровневое образование

На рисунке 2 представлена динамика развития ПДО, а на рисунке 3 – компоненты содержания понятия непрерывного образования.

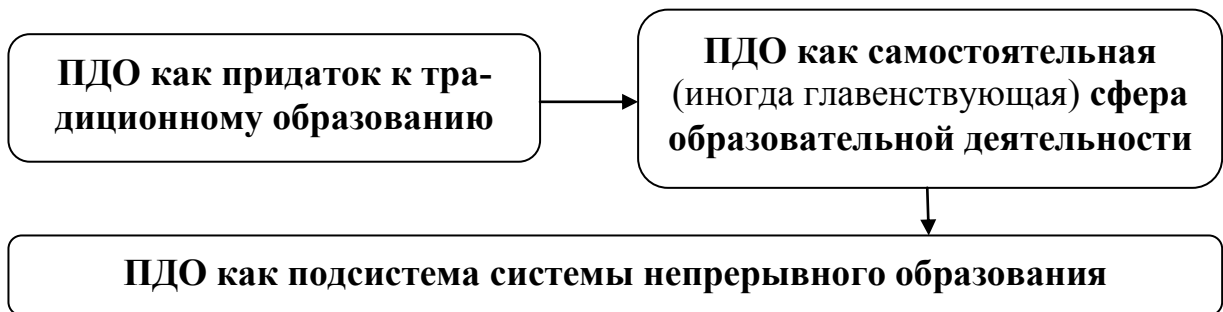


Рис. 2. Изменение взгляда на ПДО (по литературным данным)

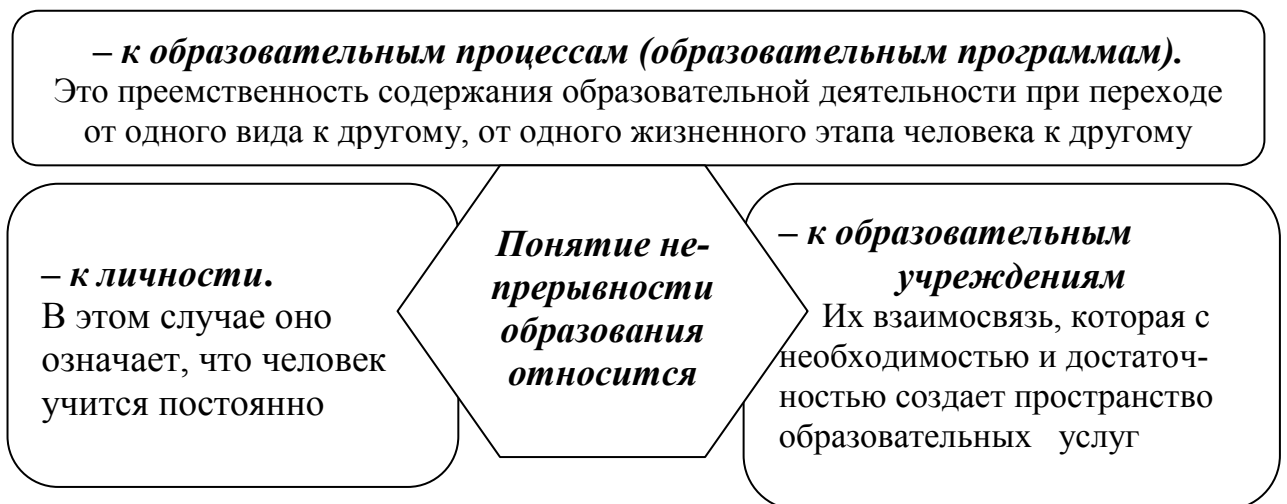


Рис. 3. Развертывание понятия «непрерывное образование»

Произошли существенные изменения не только в понятийном поле образовательного пространства и в реальном положении субъектов образования. По мнению М.Р. Пфайфер, «...С другой стороны, в эти годы появились люди, потерявшие в силу тех или иных причин работу. Оптимальный путь их трудоустройства – переподготовка к какому-то иному виду деятельности».

«...В то же время современный период отмечен скачкообразным и мощным усложнением социальной жизни. Развитие разнообразных форм собственности, возникновение различных политических партий и общественных движений, новые возможности высказывать и отстаивать различные точки зрения – все эти факторы раскрепощения общества и личности заставляют человека воспринимать и интерпретировать значительно больший объем разнообразной информации и более осмысленно вырабатывать свою собственную позицию по значительно большему кругу вопросов социальной жизни» [1].

Проявившиеся реалии требуют преобразования структуры образовательного пространства согласно закону согласования рассогласования параметров системы [2]. Анализ приведенных структур (см. рис. 2 и 3) позволяет сделать вывод о новом месте системы ПДО в образовательном пространстве (рис. 4).

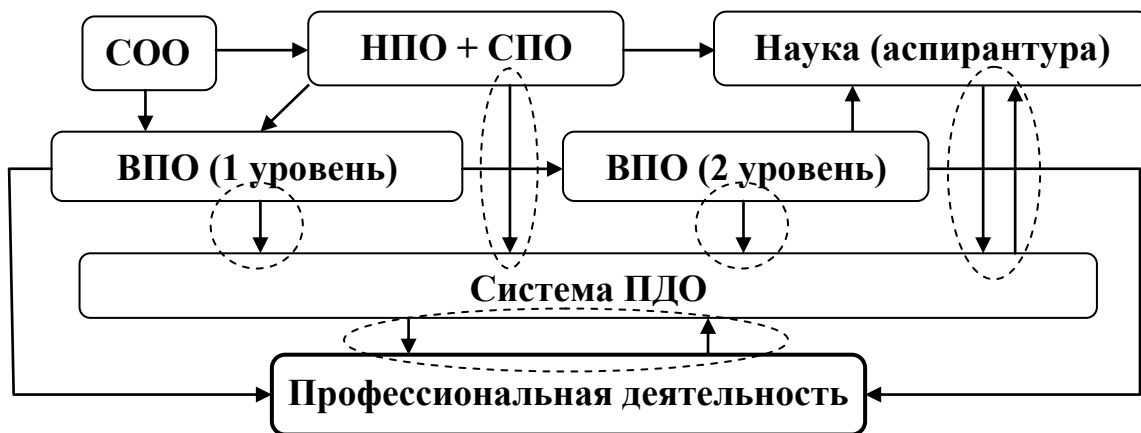


Рис. 4. Новое место ПДО в системе после перехода на двухуровневое образование

В системе ПДО проявились новые взаимосвязи, что требует изменение внутренней структуры ПДО. И несмотря на то, что большинство связей возникает непосредственно сразу после получения высшего образования, подготовка к профессиональной деятельности меняет также требования к образовательному процессу в системе ПДО.

Анализ западноевропейской модели повышения квалификации показывает, что преподаватели системы ПДО рассматриваются как *метапреподаватели*. Приставка «мета» в контексте профессионально-педагогического образования подчеркивает её уровневый характер как в содержательном,

так и в организационном аспекте. Такое положение ставит вопрос о возможности использования вузовских преподавателей в системе ПДО. И дело не только в том, что они, как правило, оторваны от реальных производственных процессов, но и в том, что в системе ПДО наличествует совершенно другой субъект восприятия знаний, а также требуется другой уровень его освоения. Настало время обратить серьезное внимание на науку андрагогику, разрабатывающую принципы и методы образования взрослых. Последнее ставит вопрос о необходимости изменения направления *повышения квалификации педагогических кадров, работающих в системе дополнительного образования*.

По мнению Ю.И. Калиновского, образовательные учреждения повышения квалификации должны стать местом проведения исследований по вопросу организационно-технологического обеспечения *повышения квалификации педагогических кадров* и методов распространения инноваций по всей системе профессионального образования через образовательные программы андрагогической подготовки специалистов повышения квалификации. В зарубежных исследованиях этот механизм распространения инноваций именуется «каскадной моделью» [3]. В основе каскадной модели заложен программный принцип образовательного процесса, подразумевающий такую его организацию, когда основной единицей является образовательная программа, а не предметная дисциплина, практикум и проч.

За рубежом крупные фирмы располагают, как правило, собственной системой подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Это сеть специальных учебных заведений, имеющих мощную материально-техническую базу, штаты квалифицированных преподавателей. В высокотехнологичных отраслях промышленности ежегодно проходят переподготовку 75–85 % всех категорий персонала. Компании располагают правом присуждать своим работникам ученые степени. В России же наблюдается тенденция формирования программ непрерывного образования на базе вузов. В этой связи встает вопрос об эффективности форм реализации непрерывного образования.

П. Сенге выдвинута концепция обучающейся организации, согласно которой её можно назвать обучающейся, если она подходит к осмыслению себя и развивается через формирование пяти умений [4].

Первое умение – это личное совершенствование, мастерство в совершенствовании личности. Современный вуз должен поддерживать и поощрять своих сотрудников в движении вперед и создавать рабочую атмосферу, способствующую личностному росту сотрудников. Значимым в данном контексте становится осмысление человеческого ресурса как капитала.

Второе умение – это использование вариативных интеллектуальных моделей. Модели как стереотипы в отношении восприятия и разрешения производственных ситуаций так же укоренены в мышлении, как и чисто бытовые. Каждый индивид обладает своими убеждениями и ценностями,

индивидуально воспринимает мир и происходящие в нем события, по-своему думает, усваивает и осмысливает полученную информацию, то есть имеет отличающуюся от других мыслительную карту.

Третье умение – это общее видение. Многие руководители не придают значения тому, что их личное видение развития организации не понято и не разделяемо всеми сотрудниками. Благодаря общему видению люди учатся не потому, что им так велели, а потому, что им этого хочется. Каждый сотрудник вуза должен уметь оценивать, на каком этапе профессионального развития он находится сейчас, куда нужно стремиться, какие ресурсы для этого необходимы.

Четвертое умение – это групповое обучение, поощрение коллективного обучения. Однако в данном случае речь идет не только о *тренингах* или семинарах, но и о новых методах организации командного взаимодействия, свободном обмене мнениями в группах – диалоге. Именно диалог между сотрудниками приводит к таким прозрениям, которые могут быть абсолютно недоступны для каждого в отдельности. В ходе обсуждения создается ситуация неявного обучения. *Тренинг* – ещё один успешно зарекомендовавший себя вид коллективного обучения, который может проводиться прямо на рабочем месте, в рамках различных курсов повышения квалификации.

Пятое умение – это системное мышление, развитие способности системного мышления. Без системного мышления все остальные умения остаются разрозненными приемами, модной новинкой науки управления. При этом жизненно важно, чтобы все пять умений развивались не по отдельности, а системно.

Структура эффективной организации устроена так, что работа каждого является вкладом в общее дело. Если сотрудники умеют мыслить такими категориями, то они четко осознают свои место и роль в этой системе, понимают зону ответственности и зону, в рамках которой они имеют право принимать самостоятельные решения. Согласно концепции группового поведения в управленческом пространстве Ю.Д. Красовского (см. рис. 5), сегодня можно говорить о существовании 4-х стереотипов менеджмента в поведении подчиненных [5]:

- технократический стереотип, характеризующийся жесткой привязкой работника к устройству и технологии через систему должностных пространственно-временных функций и технологических карт;
- экономический стереотип – манипулирующий сознанием и поведением работника через систему наказаний и поощрений;
- психологический – переводящий манипуляционные воздействия на микроуровень (через учет психологических свойств личности);
- этический – разворачивающий перед работником системы нравственного пространства, обеспечивающего этическую и нравственную защищенность и комфортность личности в группе и в социуме.

В настоящий момент человечеством только осваивается ригористический сегмент управленческого пространства, в котором человек ощущает себя значимой личностью и трудится не за страх, а за совесть. А для этого он должен проявлять профессиональные знания на уровне «знаний-умений» [6], способствующих выбору из многих освоенных оптимального метода под проблему, а, следовательно, для подготовки такого профессионала необходим преподаватель-тренер, освоивший знания на уровне «знаний-убеждений», способствующих раскрытию логики выбора и внутренней убежденности в своей правоте. Такие метапреподаватели должны функционировать в автономном сегменте, что явно противоречит реальному положению дел в системе вузовского образования.

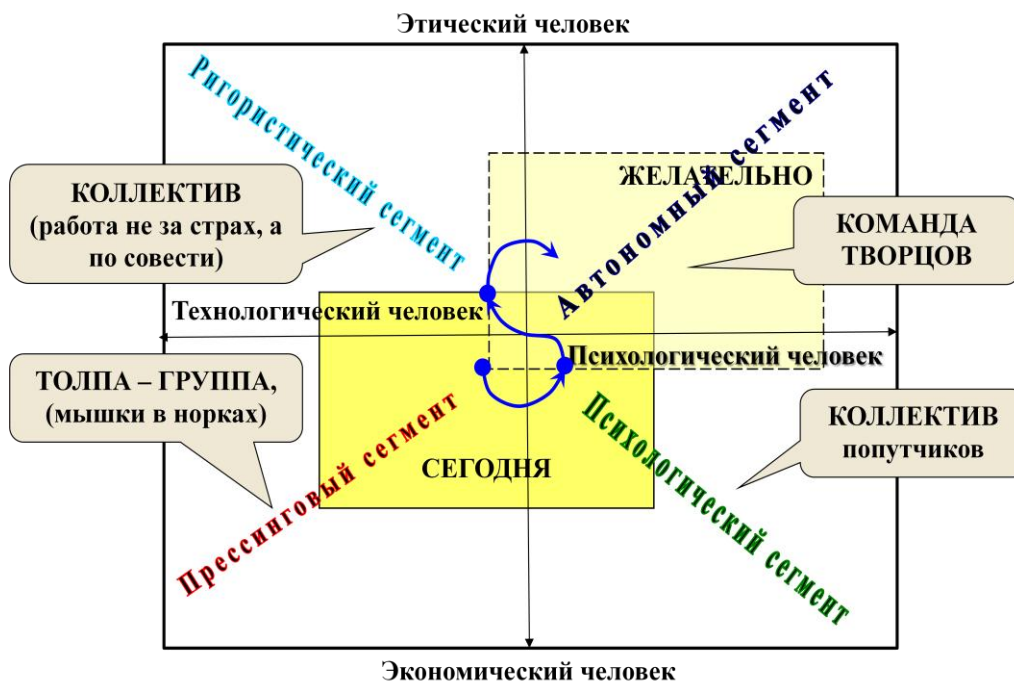


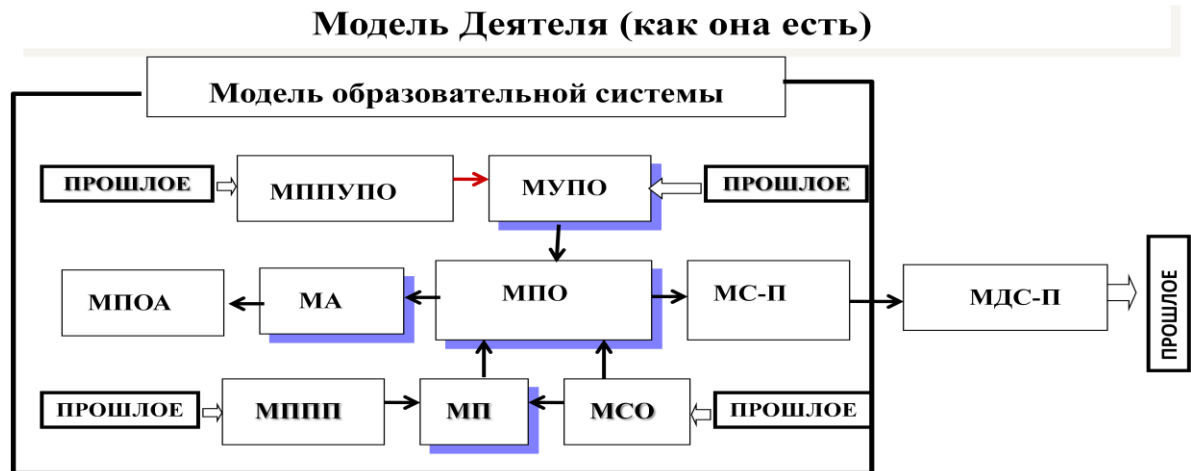
Рис. 5. Пространство управления по Ю.Д. Красовскому

Главенствующая роль образовательной программы в каскадной модели профессионального образования ставит сверхзадачу перед педагогическим сообществом – задачу полного переосмысления и реструктуризации самой системы образования. Не будем утверждать, что данная задача не ставилась и не было попыток её решения, однако несистемный подход («кусочно-ямочный метод») не принес результатов, кроме полного рассогласования в системе. Яркий пример тому являются последствия внедрения ЕГЭ.

Рассмотрим две модели образовательной системы (см. рис. 6 и рис. 7). Первая отражает действующую систему образования, вторая – виртуальная, рассмотрим её как предложение, способное изменить систему образование в целом.

На рис. 6 дана современная модель процесса обучения (МПО). Процесс обучения (МПО) формирует своего абитуриента (МА) и через несколько

лет обучения выпускается специалист профессионал (МС-П), который выходит в мир бизнеса и предлагает свои знания, умения, навыки (МДС-П).



**МППУПО** – модель процесса подготовки преподавателя и управляющего процессом обучения;

**МУПО** – модель управляющего процессом обучения;

**МПОА** – модель процесса отбора абитуриента;

**МА** – модель абитуриента;

**МПО** – модель процесса обучения

**МДС-П** – модель деятельности специалиста профессионала;

**МС-П** – модель специалиста профессионала; **МПП** – модель процессов подготовки преподавателя; **МП** – модель преподавателя; **МСО** – модель системы образования

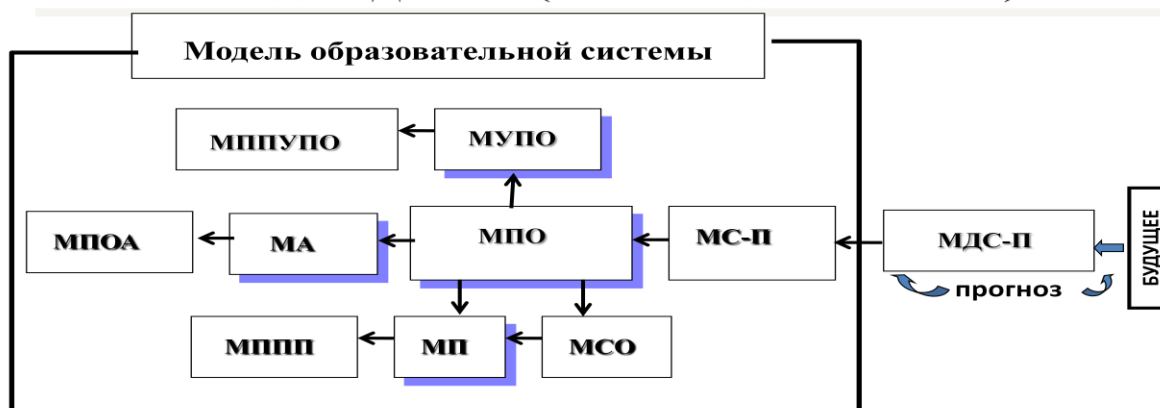
Рис. 6. Модель действующей системы образования

Здесь все верно за исключением одного – выпускник не востребован на рынке труда, потому как полученные им знания в ВУЗе не позволяют решать поставленные рынком задачи. Рассогласование между предлагаемой образовательной услугой и потребностью общества – одна из особенностей современного состояния системы образования. Поэтому одной из ключевых проблем современной системы образования является рассогласование между предлагаемым и необходимым обществу образованием.

Если рассмотреть модель образования в обществе, становится ясно, что главное противоречие образования связано с тем, что: 1) надо учить устоявшимся, подтвержденным практикой истинам, чтобы образование было научным; 2) следует учить непроверенным практикой, передовым гипотезам, чтобы получать активного развивающего систему выпускника.

Противоречие кажется неразрешимым, но именно его разрешение позволит получить специалиста, способного решать насущные задачи прогресса человечества.

### Модель Деятеля (какой она должна быть!)



МППУПО – модель процесса подготовки преподавателя и управляющего процессом обучения;  
 МУПО – модель управляющего процессом обучения;  
 МПОА – модель процесса отбора абитуриента;  
 МА – модель абитуриента;  
 МПО – модель процесса обучения  
 МДС-П – модель деятельности специалиста профессионала;  
 МСП – модель специалиста профессионала; МППП – модель процессов подготовки преподавателя; МП – модель преподавателя; МСО – модель системы образования

Рис. 7. Предлагаемая модель образовательной системы

Участниками семинара по развитию системы дополнительного профессионального образования, прошедшего 28 августа 2012 года [7], были определены ценности (табл. 1), идеальный образ (табл. 2), проблемы (табл. 3) и критерии достижения желаемых результатов в системе ПДО. Они были систематизированы и дополнены нами в данном исследовании (выделены текстом с подчеркиванием). Так, в табл. 1 нами приведены ценности дополнительного образования для компонентов надсистемы ПДО.

Таблица 1

Ценности ПДО для различных компонентов надсистемы

Позиция	Аспекты	
	Содержательные	Организационные
Человек	Образование в течение всей жизни ( <u>сомнительно, чтобы для человека это была ценность. Возможность получения – да!</u> ); индивидуальные образовательные траектории; адекватная оценка качества труда; повышение «стоимости» профессионала на рынке труда; Опережающий характер обучения; практико-ориентированность, актуальность содержания программ, гибкость, своевременное (опережающее) реагирование на изменение технологий	Доступность, гибкость, информационная открытость, модульность программ <u>Наращиваемость,</u> <u>востребованность на</u> <u>рынке труда этих</u> <u>ЗУН(ов)</u>



Окончание табл. 1

Позиция	Аспекты	
	Содержательные	Организационные
Система ПДО	Компетентностный подход к результатам, содержанию, технологиям; научные исследования по проблеме ПДО; преемственность по отношению к программам основного профессионального образования; ориентация на «заказ» работодателя	Взаимодействие с бизнесом, разнообразие институциональных форм, профессионализм преподавательских кадров
Бизнес	Качество труда; инвестиции в человеческий капитал; ( <u>возможно – эффективность инвестиций!</u> ); эффективность управления развитием персонала	Взаимодействие с бизнесом, разнообразие институциональных форм, профессионализм кадров преподавателей ( <u>видимо, с точки зрения практики!</u> )

Ниже в табл. 2 представлен интегрированный идеальный образ ПДО с точки зрения компонентов надсистемы.

Таблица 2

### Идеальный образ ПДО

Позиция	Аспекты	
	Содержательные	Организационные
Человек	Гарантированное качество программ; соответствие результатов освоения программы индивидуальному запросу; востребованность на рынке труда в результате освоения программ ПДО <u>Незатратное по дополнительному времени;</u> <u>незатратное по средствам;</u> <u>доступное в процессе деятельности: в нужное время, нужного качества, нужного количества согласованного с уровнем развития личности</u>	Доступность информации о программах ПДО ( <u>возможно о реальных результатах!</u> ); разнообразие программ и траекторий их освоения; модульная, адаптивная структура программ; возможность соучастия обучающихся в формировании содержания программ; право выбора программ – за работником; персонифицированное финансирование <u>Наличие только той информации в программах, которая нужна;</u> <u>только то, что работнику необходимо для деятельности;</u> <u>востребованность полученных знаний на производстве;</u> <u>зависимость статуса (обеспеченности потребностей) от полученных знаний</u>

Окончание табл. 2

Позиция	Аспекты	
	Содержательные	Организационные
Система ПДО	Востребованность программ ПДО; мотивированность всех участников рынка труда к освоению программ ПДО; актуальное содержание программ, инновационные образовательные технологии, учитывающие специфику обучения взрослых	Государственно-частное партнерство; сформированная нормативно-правовая база; структурная и функциональная прозрачность системы ПДО; технологии бенчмаркинга, возможности для освоения и адаптации лучших практик; МТБ, соответствующая современным технологиям
		ОУ ПДО как саморегулируемая организация; расширение провайдеров образовательных услуг ПДО, формирование конкурентной среды при условии четких внешних эталонов качества; наличие механизмов государственного контроля; сформированная система внешней независимой оценки качества программ и сертификации квалификаций; наличие объединений организаций ПДО (национальная ассоциация)
Бизнес	Соответствие результатов и содержания подготовки требованиям рынка труда, Национальной системе квалификаций	Социальное партнерство образования и бизнес-сообщества; сочетание регионального и отраслевого принципа в управлении; наличие рейтинга ОУ ПДО

В приведенной далее табл. 3 нами представлены проблемы ПДО.

Таблица 3

Проблемы ПДО

Позиция	Аспекты	
	Содержательные	Организационные
Человек	Несоответствие программ ПДО ожиданиям потребителя; неудовлетворенность качеством результатов	Непрозрачность системы ПДО; отсутствие возможности выбора программ со стороны потребителя (нет конкурса программ); неопределенность источников финансирования
	<u>Несогласованность форм и методов подачи с характеристиками потребителя;</u> <u>невостребованность полученных знаний на производстве;</u> <u>независимость «стоимости» профессионала от уровня полученных знаний</u>	<u>Технологии обучения, используемые в современной отечественной системе ПДО, не в полной мере ориентированы на особенности взрослых обучающихся, принципы деятельностного и компетентностного подходов в образовании, широкое использование новейших информационных и телекоммуникационных технологий</u>
Система ПДО	Недостаточное количество профессиональных стандартов как источников требования к качеству образовательных программ ПДО; слабая преемственность программ ПДО и основного профессионального образования; устаревание содержания программ и технологий их реализации Устаревшая методология ПДО, отсутствие современных научных концепций развития ПДО; несформированное единое терминологическое поле	Отсутствие нормативных регламентов деятельности, четких требований к качеству результатов и программ; нерегулируемость, нескоординированность системы ПДО; отсутствие эффективных моделей взаимодействия с работодателями; отсутствие сообщества организаций, реализующих программы ПДО Отставание МТБ; недостаточная компетентность преподавательских кадров; неопределенность источников финансирования; несформированность системы внешней независимой оценки качества ПДО

Продолжение табл. 3

Позиция	Аспекты	
	Содержательные	Организационные
Система ПДО	<p><u>Слабая и непрофессиональная связь руководства ПДО с производством;</u> <u>наличие гибкой системы внебюджетного (негосударственного) ПДО, с которой не может конкурировать государственная система ПДО</u></p>	<p><u>Неспособность ПДО формировать программы под заказчика;</u> <u>незнание (неверие) заказчика (производителя) (в) возможностей ПДО</u> <u>обеспечение легитимности выдаваемых документов;</u> <u>Рособрнадзор при установлении лицензионных требований и нормативов использует «Требования и контрольные нормативы лицензирования образовательных учреждений на право ведения образовательной деятельности в сфере высшего профессионального образования», утвержденные Госкомвузом Российской Федерации в 1993 году, что не соответствует специфике послевузовского и дополнительного профессионального образования;</u> <u>несформированность рынка преподавателей-практиков в ПДО;</u> <u>неконструктивные действия работодателей при приеме на должность</u></p>
Бизнес	<p><u>Разрыв между потребностями работодателей и содержанием программ и технологий в ПДО</u> <u>В бизнесе отсутствует концепция приращения его за счет профессиональности персонала, отсутствие заинтересованности работодателей в квалифицированном обучении и переобучении сотрудников и потенциальных работников</u></p>	<p><u>Неразвитость механизмов частно-государственного партнерства;</u> <u>непрозрачность системы ПДО для бизнеса;</u> <u>Региональный принцип ослабляет позиции отраслей в управлении качеством ПДО;</u> <u>несформированность системы внешней независимой оценки качества ПДО;</u> <u>Отсутствие механизмов мотивации работодателей и работников к повышению квалификации;</u> <u>Рассогласованность региональной кадровой политики, в частности, политики в сфере занятости населения с системой ПДО;</u> <u>несовершенство экономического механизма взаимодействия учреждений ПДО с заказчиком;</u> <u>несовершенство системы управления качеством ПДО с точки зрения удовлетворения требований всех заинтересованных сторон</u></p>

В табл. 4 нами приведены критерии достижения желаемых результатов.

Таблица 4

Критерии достижения желаемых результатов

Позиция	Аспекты	
	Содержательные	Организационные
Человек	<u>Мотивированность</u> работников на постоянное повышение квалификации; <u>удовлетворенность</u> слушателей качеством программ и результатов; <u>реальный прирост</u> профессиональных компетенций; <u>адекватная оценка</u> повышенной квалификации (премия на образование, карьерный рост и др.) бизнесом	<u>Рейтинг программ</u> ПДО; <u>электронная база программ</u> ПДО; <u>различные модели освоения программ</u> ПДО, индивидуальные учебные маршруты, в том числе с возможностью заграничных стажировок
Система ПДО	Наличие нормативно-правового регулирования ПДО; рост числа потребителей программ ПДО на инициативной основе; рост числа гибких модульных компетентно-ориентированных программ; рост числа сетевых программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки; рост числа стажировочных программ	Рост влияния самоорганизующихся структуры (ассоциаций) на развитие ПДО; высокий общественный рейтинг программ ПДО; популярность (частота обращений) программ; сформированное сообщество организаций ПДО; сформированные механизмы взаимодействия ПДО и бизнес-сообщества; сформированные модели финансирования программ ПДО

По результатам таблиц 1–4 можно сформировать следующую матрицу проблем ПДО (рис. 8).

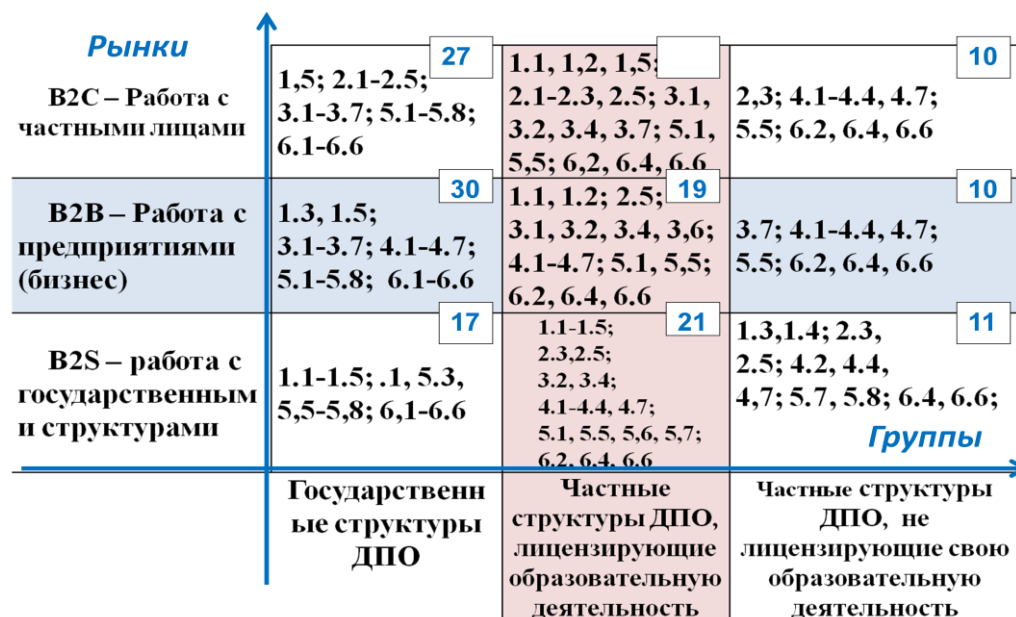


Рис. 8. Матрица проблем ПДО

1. Проблемы качества образования
  - 1.1. Отсутствие нормативных регламентов деятельности, четких требований к качеству результатов и программ.
  - 1.2. Недостаточное количество профессиональных стандартов как источников требований к качеству образовательных программ ПДО.
  - 1.3. Несформированность системы внешней независимой оценки качества ПДО.
  - 1.4. Региональный принцип ослабляет позиции отраслей в управлении качеством ПДО.
  - 1.5. Несовершенство системы управления качеством ПДО с точки зрения удовлетворения требований всех заинтересованных сторон.
2. Рассогласованность с основным образованием
  - 2.1. Рассогласованность требований Рособрнадзора со спецификой послевузовского и дополнительного профессионального образования.
  - 2.2. Слабая преемственность программ ПДО и основного профессионального образования.
  - 2.3. Нелегитимность выдаваемых документов.
  - 2.4. Неопределенность источников финансирования.
  - 2.5. Неразвитость механизмов частно-государственного партнерства.
3. Рассогласованность с потребителями
  - 3.1. Несоответствие программ ПДО требованиям заказчика (работника, работодателя), устаревание содержания программ и технологий их реализации.
  - 3.2. Несогласованность форм и методов подачи с характеристиками потребителя.
  - 3.3. Отсутствие возможности выбора программ со стороны потребителя (нет конкурса программ).
  - 3.4. Технологии обучения, используемые в ПДО, не в полной мере ориентированы на особенности взрослых обучающихся, принципы деятельностного и компетентностного подходов в образовании, широкое использование новейших информационных и телекоммуникационных технологий.
  - 3.5. Установка на финансовый успех (заработок на потребителе).
  - 3.6. Внутренняя и внешняя нерегулируемость, нескоординированность системы ПДО.
  - 3.7. Неспособность ПДО формировать программы под заказчика.
4. Рассогласованность бизнеса с ПДО
  - 4.1. В бизнесе отсутствует концепция приращения его за счет профессиональности персонала, отсутствие заинтересованности работодателей в квалифицированном обучении и переобучении сотрудников и потенциальных работников.
  - 4.2. Неконструктивные действия работодателей при приеме на должность.

- 4.3. Не востребованность полученных знаний на производстве.
- 4.4. Отсутствие механизмов мотивации работодателей и работников к повышению квалификации.
- 4.5. Рассогласованность региональной кадровой политики в частности, политика в сфере занятости населения с системой ПДО.
- 4.6. Незнание (неверие) заказчика (производителя) (в) возможностей ПДО.
- 4.7. Независимость «стоимости» профессионала от уровня полученных знаний.
5. Рассогласованность (замкнутость) ПДО с внешними структурами
  - 5.1. Устаревшая методология ПДО, отсутствие современных научных концепций развития ПДО.
  - 5.2. Неготовность существующей системы ПДО к рыночным отношениям.
  - 5.3. Слабая и непрофессиональная связь руководства ПДО с производством.
  - 5.4. Наличие гибкой системы внебюджетного (негосударственного) ПДО, с которой не может конкурировать государственная система ПДО.
  - 5.5. Появление активных систем использующих веб-технологии и представляющих бесплатное, гибкое, индивидуально настраиваемое дистанционное образование, как правило, дающее не документ, а реальные практические знания.
  - 5.6. Непрозрачность системы ПДО для потребителей.
  - 5.7. Отсутствие эффективных моделей взаимодействия с работодателями.
  - 5.8. Несовершенство экономического механизма взаимодействия учреждений ПДО с заказчиком (работодателем).
6. Структурная неразвитость ПДО (работа по остаточному принципу)
  - 6.1. Отставание МТБ.
  - 6.2. Отсутствие информационной, технической и учебно-методической базы для системы ПДО, позволяющей оперативно конструировать образовательные программы, обеспечивать качество обучения, соответствующее ожиданиям заказчиков и требованиям государственных образовательных стандартов.
  - 6.3. Отсутствие национального сообщества организаций, реализующих программы ПДО.
  - 6.4. Недостаточная компетентность преподавательских кадров.
  - 6.5. Отсутствие мобильности преподавательских кадров в системе ПДО.
  - 6.6. Несформированность рынка преподавателей-практиков в ПДО.

Таким образом, в результате проведенных нами исследований выявлено следующее:

1) определено пространство деятельности профессионального дополнительного образования (ПДО) в двухуровневой системе современного отечественного образования;

2) сформированы основные задачи реинжиниринга образовательной системы в целом и ПДО в частности;

3) выделены ценности, идеальный образ, проблемы, а также критерии достижения желаемого результата в сфере ПДО;

4) проранжированы базовые проблемы и сформирована матрица проблем ПДО на различных рынках образовательных услуг.

#### Библиографический список

1. Пфайфер, М.Р. О необходимости непрерывного обучения персонала / М.Р. Пфайфер // Развитие непрерывного образования: материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 5-летию Института дополнительного образования и повышения квалификации (г. Красноярск, 25–26 марта 2010 г.). – Красноярск, 2010. – С. 32–33.

2. Поиск новых идей: от озарения к технологии (теория и практика решения изобретательских задач) / Г.С. Альтшуллер, Б.Л. Злотин, А.В. Зусман, В.И. Филатов. – Кишинев: Картя Молдовеняскэ, 1989. – 381 с.

3. Калиновский, Ю.И. Введение в андрагогику. Мобильность педагога в образовании взрослых: монография / Ю.И. Калиновский. – М.: Вита пресс, 2000. – 308 с.

4. Сенге, П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге; пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 1999. – 406 с.

5. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение / Ю.Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 472 с.

6. Итоги семинара-совещания по развитию системы дополнительного профессионального образования 28 августа 2012 года в Министерстве образования и науки Российской Федерации. – URL: <https://www.irdpo.ru>.

[К содержанию](#)