

Функциональные особенности непрерывного профессионального образования в условиях модернизации и реформирования (на примере нефтегазовой промышленности Удмуртской Республики)



ВОЛОВ Вячеслав Теодорович, доктор физико-математических наук, доктор технических наук, доктор экономических наук, доктор социологических наук, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой «Естественные науки» Самарского государственного университета путей сообщения, Самара



ВОЛОХИН Евгений Аркадьевич, заместитель директора по учебной работе нефтяного техникума, Ижевск



ВОЛОХИН Аркадий Викторович, кандидат педагогических наук, директор топливно-энергетического колледжа, Ижевск

Аннотация

В статье представлена функциональная схема непрерывного профессионального образования газозаводчиков и нефтяников в условиях государственно-частного партнерства и сетевого взаимодействия в процессе модернизации и реформирования (на примере нефтегазовой отрасли Удмуртской Республики). Рассмотрена контурно-сетевая взаимосвязанность между образовательными организациями Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности, предприятиями-работодателями, другими организациями и институтами, обеспечивающая организационно-педагогические условия для непрерывного профессионального образования

Ключевые слова:

непрерывное профессиональное образование, модернизация, реформирование, ресурсный центр, образовательно-сетевой контур

Принцип непрерывности является одним из базовых принципов современного профессионального образования: человек, не пополняющий знания в течение всей жизни, не имеет перспектив ни в плане личной самореализации, ни в плане соответствия социально-экономическим реалиям.

Система непрерывного профессионального образования, как любая естественная система, предполагает вариативность, или разнообразие моделей, в которых она проявляется. Целью данной статьи является описание модели, функционально соответствующей задачам подготовки кадров для нефтегазовой отрасли.

Волов В. Т., Волохин Е. А., Волохин А. В. Функциональные особенности непрерывного профессионального образования в условиях модернизации и реформирования (на примере нефтегазовой промышленности Удмуртской Республики) // Профессиональное образование и рынок труда. — 2020. — № 2. — С. 97–101. — DOI 10.24411/2307-4264-2020-10232.

Теоретическим основанием разработки регионально-отраслевой модели непрерывного образования послужили труды авторитетных ученых (С. Г. Вершловский, М. Т. Громкова, С. И. Змеев, С. М. Климов, И. А. Колесникова, Т. А. Кононыгина, Н. А. Тоскина, Е. В. Ткаченко, К. Г. Кязимов и др.), но прежде всего это работы В. Г. Онушкина и вышедшая под его редакцией фундаментальная коллективная монография, посвященная функциям и задачам непрерывного образования [4], а также монография А. П. Владиславлева, доказавшего необходимость систематического повышения квалификации работниками всех возрастных групп [1].

Следует отметить, что создание модели, о которой речь пойдет ниже, стало возможным после корректировки нормативных актов, регламентирующих правила бюджетных ассигнований образовательной деятельности по неаккредитованным образовательным программам, а также сроки подготовки квалифицированных рабочих¹.

Разработке новой модели непрерывного образования предшествовало создание Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности Удмуртии (ассоциация), учрежденного совместно с предприятиями-работодателями в условиях сетевого взаимодействия и государственно-частного партнерства [3].

В функциональной схеме непрерывного профессионального образования региона в условиях государственно-частного партнерства и сетевого взаимодействия целеобразующим компонентом сотрудничества объектов реализуемой модели является заказ. В заказе определяется перечень количественных и качественных показателей подготовки персонала, порядок его исполнения, а также условия и специфика работы в нефтяной и газовой отрасли, влияющие на непрерывную образовательную подготовку кадров, с учетом региональных особенностей.

С введением ФЗ № 273-ФЗ в классическую схему формирования заказа были внесены существенные изменения, обеспечивающие осуществление требований инновационно развивающегося нефтегазового комплекса к уровню подготовки кадров.

Заказ формирует цели, задачи, миссию образовательного учреждения как создание условий для развития мотивационно-ценностных, профессионально-ценностных, интеллектуально-ценностных, а в совокупности — социально-ценностных ориентаций. Причем сегодня, во время прорыва в совершенствовании современных технологий,

¹ В процессе реформирования образования новым законом был исключен уровень НПО, а срок подготовки квалифицированных рабочих был снижен до 2,5 лет (ФЗ № 273 «Об образовании в РФ»), вопросы же открытия новых профессий в образовательных организациях СПО через открытые публичные конкурсы не реализовывались в течение ряда лет. Однако благодаря активной позиции педагогического сообщества СПО и предложениям одного из авторов данной статьи (А. В. Волохина) профильному комитету по образованию Госдумы РФ предоставить возможность бюджетных ассигнований на прием и образовательную деятельность по неаккредитованным образовательным программам были приняты соответствующие законодательные поправки. В результате принятых Госдумой изменений (ФЗ № 500 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» от 31.12.2014) и в соответствии с приказами Минобрнауки РФ № 247; 272; 389; 391 от 2015 г. все учреждения профессионального образования получили возможность участвовать в публичном конкурсе на распределение контрольных цифр приема, а срок профессионального образования квалифицированных рабочих был установлен как и ранее — три года.

цифровой экономики, издания новых учебников и перехода на новые профстандарты, интеллектуально-ценностные ориентации оказываются приоритетными компонентами развития квалифицированного рабочего и специалиста в общей структуре социально-ценностных ориентаций, что способствует продвижению непрерывного образования к реализации государственных и частно-корпоративно-отраслевых интересов предприятий (работодателей).

Исходя из целей, задач и миссии в образовательной организации формируется задание на подготовку кадров, а образовательное учреждение участвует в открытом публичном конкурсе на распределение контрольных цифр приема с учетом модернизации и совершенствования законодательства и внесения в него новых, соответствующих высокому уровню образовательной подготовки, поправок.

Модель непрерывного профессионального образования в условиях его модернизации и реформирования реализуется на базе организаций среднего профессионального образования с различными формами собственности в составе межотраслевого Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности Удмуртии (ассоциация). Это профильный образовательный сетевой двухконтурный кластер, обеспечивающий взаимодействие образовательных организаций, объединенных и взаимосвязанных по отраслевому признаку партнерскими отношениями, с промышленными предприятиями нефтегазовой отрасли. Для организации профессионального образования газовиков и нефтяников региона используются комбинированные формы обучения: очная, заочная, очно-заочная, электронное обучение, индивидуальная, вечерняя, дистанционная, стажировка-экстернат, сетевая, профессиональное обучение, дополнительное образование (рис.). Образовательная подготовка осуществляется за счет обеспечения минимума государственных требований федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов, актуализированных ФГОС СПО.

Данная модель непрерывного профессионального образования реализуется при взаимодействии образовательных организаций с различными основными профессиональными образовательными программами (ОПОП), среди которых можно выделить: ОПОП СПО; ОПОП СПО с использованием сетевой формы реализации образовательных программ; ОПОП ВО; дополнительные общеобразовательные программы; программы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих и служащих профессионального обучения; программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки дополнительного профессионального образования (рис.).

Условия взаимодействия образовательных организаций и предприятий требуют различной типологии учебных планов, учитывающих все аспекты реализации образовательных программ, ФГОС и профессиональных стандартов. Предусмотрена классификация учебных планов: типовой, сопряженный, интегрированный, преемственный, сокращенный, ускоренный, индивидуальный.

Инновационность представленной модели заключается в том, что непрерывный образовательный процесс осуществляется на базе учреждений СПО различных форм собственности, в профильных классах школ, структурных подразделениях профильных вузов (базовая кафедра), а также на промышленных нефтегазовых предприятиях работодателей, входящих в состав Ресурсного центра подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности Удмуртии. Совместное использование ресурсов вышеназванных организаций обеспечивает права обучающихся на непрерывное профессиональное образование, а также переход в проектировании содержания учебных модулей СПО от «знаний» к «способам деятельности».

Литература

1. Владиславлев А. П. Непрерывное образование. Проблемы и перспективы. — М.: Молодая гвардия, 1978. — 175 с.
2. Волов В. Т., Волохин Е. А. Модель непрерывного профессионального образования в условиях его модернизации и реформирования (на примере нефтегазовой отрасли Удмуртской Республики) // Мир науки. Педагогика и психология. — 2019. — № 6 [Электронный ресурс]. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/89PDMN619.pdf>. (дата обращения: 10.03.2020).
3. Волохин Е. А. Ресурсный центр как форма интеграции непрерывного профессионального образования // Профессиональное образование. Столица. — 2014. — № 12. — С. 36–37.
4. Онушкин В. Г., Огарев Е. И. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии. — СПб.; Воронеж, 1995. — 232 с.