

УДК 377.4

**РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ НАСЛЕДИЯ  
XXII ОЛИМПИЙСКИХ ЗИМНИХ ИГР**

**Шаповалов В.И., Ветитнев А.М., Вербин Ю.И.**

*Сочинский государственный университет, Сочи,*

*e-mail: university@sutr.ru, Shapovalov\_vi@mail.ru, polina@sochi.com, ureck@rambler.ru*

Обсуждается развитие дополнительного профессионального образования (ДПО) в постолимпийский период в Сочи. Отмечается, что возросшая потребность в профессиональных кадрах в период подготовки к Олимпиаде в постолимпийский период несколько снизилась, однако останется достаточно высокой в связи с дальнейшим интенсивным развитием городской инфраструктуры под влиянием олимпийского ускорения. Социологические исследования свидетельствуют о наличии в Сочи количественной возможности комплектования кадрового потенциала, однако создать полноценный кадровый резерв часто мешают его низкие качественные характеристики, что свидетельствует об актуальности проблемы формирования собственного квалифицированного рабочего резерва в постолимпийский период через систему ДПО. Приводятся требования к ДПО: формирование контингента специалистов за счет повышения квалификации местных кадров; повышение престижности рабочих профессий; PR-сопровождение ДПО, создание новой гуманистической идеологии постолимпийского Сочи. На основе концепции конкурентоспособности определен критерий профессиональной подготовки, который прогнозирует и определяет качество образовательного продукта – системы разнообразных взаимосвязанных компетентностей обучаемого.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, постолимпийский период, концепция конкурентоспособности, критерий обучения, качество образовательного продукта, конкурентоспособность работника

**SUPPLEMENTARY VOCATIONAL EDUCATION DEVELOPMENT  
IN THE CONTEXT OF THE XXII OLYMPIC GAMES LEGACY**

**Shapovalov V.I., Vetitnev A.M., Verbin Y.I.**

*Sochi State University, Sochi, e-mail: Shapovalov\_vi@mail.ru, polina@sochi.com, ureck@rambler.ru*

The article considers the development of supplementary vocational education (SVE) in the post-Olympic period in Sochi. It is underlined that the demand for competent staff in the post-Olympic period though slightly decreased will remain high because of the further intensive development of infrastructure in the context of the Olympic legacy. Sociological studies indicate the opportunities for the increasing quantity of the human resources; nevertheless sufficient staff reserve development is hampered by the low quality causing consequently the need to train our own highly qualified staff reserve through the system of SVE in the post Olympic period. The authors show the requirements to the SVE: through retraining of local personnel to establish the pool of experts; to increase the prestige of workers; to PR-support SVE, to create a new humanistic ideology of post-Olympic Sochi. The concept of the competitiveness defines the criteria for training, which predicts and determines the education quality, and the system of diverse integrated student competencies.

**Keywords:** supplementary vocational education, post-Olympic period, the concept of competitiveness, the criterion for training, quality educational product, competitive employee

В условиях постолимпийского преобразования федерального города-курорта Сочи комплексная проблема формирования кадрового (прежде всего рабочего) потенциала, способного не только противостоять всем социально-экономическим сложностям, которые, безусловно, возникнут в постолимпийский период, но и взять на себя в недалеком будущем ответственность за эффективное использование олимпийских объектов, становится генеральной линией администрации края и города. Проблема формирования собственных квалифицированных рабочих кадров может быть решена созданием эффективной системы профессиональной подготовки и переподготовки молодежи города.

Действительно, период подготовки Олимпиады ознаменовался небывалым

скачком потребности в профессиональных рабочих кадрах, которые не мог обеспечить город, поскольку таковых в курортном, по сути, городе не было в требуемом количестве. Предстоящий постолимпийский период несколько снизит такую потребность, однако она останется достаточно высокой в связи с дальнейшим развитием городской и туристической инфраструктуры по инерции под влиянием олимпийского ускорения. Кроме того, повысятся требования к профессионализму кадров, что также снизит общее количество пригодных работников.

Социологические исследования последнего десятилетия свидетельствуют, что в городе есть количественные возможности комплектования кадрового потенциала, однако создать полноценный кадровый резерв часто мешают его низкие качественные

характеристики, низкая эффективность и продуктивность. То есть кадровый потенциал не отвечает необходимым требованиям современного постиндустриального общества, которые распространяются и на постолимпийский период жизнедеятельности города Сочи. К причинам недостаточно высокого уровня подготовки имеющегося кадрового резерва относятся:

– преимущественно отдыхательно-развлекательный фон, на котором формируется профессиональное сознание молодежи, что приводит к преобладанию профессий в сфере услуг, отдыха и развлечений, относящихся в системе ментальности, сложившейся в прошлые годы в России, к непрестижным, несерьезным;

– сложившийся низкий имидж профессионального ремесла в городе, приводящий к небрежному, безучастному, малоперспективному в жизненном плане отношению к реализации профессиональной карьеры, а затем и жизнедеятельности молодежи в городе и как следствие стремление «поймать птицу счастья» в других регионах страны или мира;

– низкая менеджерская (для школы социально-психологическая поддержка процесса профессионального формирования личности подростка) культура, предъявляющая высокие требования к работе персонала и ответственность за нее;

– низкий уровень маркетинговой культуры, направленной на популяризацию требуемых в городе профессий и понимание молодежью своего достойного места в созидательном развитии постолимпийского будущего города Сочи;

– социально-психологические барьеры молодежи к овладению рабочими профессиями;

– недостаточный уровень профориентационной работы с подростками, которая должна иметь место в образовательном процессе как необходимая составляющая формирования конкурентоспособности – социально ориентированной системы способностей, свойств и качеств личности, характеризующей ее потенциальные возможности в достижении успеха в профессиональной деятельности, определяющей адекватное индивидуальное поведение в динамически изменяющихся условиях, обеспечивающей внутреннюю уверенность в себе, гармонию с собой и окружающим миром. Для формирования социально-ориентированных качеств личности необходимы новые, инновационные по своей сущности условия, которые в функционирующей системе школьного и вузовского образования создать не удается.

Экономисты отметили, что в период подготовки к Олимпиаде наблюдалась переброска рабочей силы из других регионов на олимпийскую стройку по профессиям, в которых ощущался дефицит трудовых ресурсов в городе. Такая ситуация позволительна в короткий тактический период подготовки к играм, но не допустима в течение длительного периода развития города по следующим причинам:

– реализуемая управленческая тактика в первую очередь бьет по соседним регионам: Адыгее, Ростовской, Астраханской, Волгоградской областям, да и по другим районам Краснодарского края, откуда работники перебираются в Сочи за более высокой зарплатой;

– не выигрывает от этого и город в стратегическом плане, так как не используется предоставленная возможность в постолимпийском возрождении Сочи создать (развить) собственный конкурентоспособный кадровый потенциал.

Таким образом, проблема формирования собственного квалифицированного рабочего резерва для города Сочи в постолимпийский период является насущной. Решаться она должна на протяжении всего непрерывного обучения и развития человека – непрерывно как в школе, так и после школьной жизнедеятельности через систему дополнительного профессионального образования (ДПО).

О высокой потребности в конкурентоспособных кадрах говорил и губернатор края, отмечая, что в ближайшие два-три года постолимпийского периода в Сочи будет создано порядка 150 тысяч рабочих мест. Неудовлетворительное укомплектование необходимыми кадрами олимпийских объектов ставит проблему профессионального обеспечения потребности города в грамотных рабочих кадрах и на постолимпийский период [7].

В развитых странах на обучение и становление специалистов высокого уровня требуется от 10 до 15 лет. И системное обучение в процессе профессиональной деятельности является важной составляющей развития сотрудников до уровня компетентного специалиста. Это говорит о том, что процесс формирования квалифицированных кадров, начатый в период подготовки к Олимпиаде, должен продолжаться в постолимпийский период. Актуальность проблемы кадрового обеспечения также подчеркивает необходимость создания эффективной системы ДПО. Кстати и специалисты отмечают, что в настоящее время отрасли туризма и сервиса становятся все более высокотехнологичными, очень

контактными сферами, нуждающимися в хорошо образованных, коммуникабельных, профессионально подготовленных сотрудниках [2].

Миссия дополнительного профессионального образования – создать конкурентоспособный кадровый потенциал Сочи на постолимпийский период, эффективно выполняющий возложенные на него функции и достигающий целей стратегического развития города в целом.

Перечисленные характеристики кадрового потенциала предъявляют к дополнительному профессиональному образованию следующие требования:

- формирование контингента специалистов за счет повышения квалификации местных кадров. Преимущество – молодые люди остаются в городе, а личное участие в реализации постолимпийского наследия формирует чувство сопричастности, заинтересованности, гордости, ответственности, мотивации – в целом патриотизм – любовь к отечеству, преданность ему, стремление своими действиями служить его интересам;

- повышение престижности рабочих профессий. Чтобы молодой человек оставался в городе, работа на постолимпийских объектах должна быть престижной, уважаемой в социуме, формирующей новое мировоззрение в обществе;

- PR-сопровождение процесса дополнительного профессионального образования, противодействующее Западной разрушающей идеологии. Запад умело спекулирует «советским образом жизни» и как выход предлагает свой «образ свободного человека», «свою демократию», свое видение реальности, умело (через PR и его носителей в социальных сетях) уводя молодые души от насущных проблем нашего общества, а самое страшное – формирует дегуманизирующее отношение к реальной ситуации в мире и особую роль личности в нем.

- создание новой гуманистической идеологии постолимпийского Сочи как мощного стимула формирования конкурентоспособной личности, прежде всего в социальном плане, – личности, способной в конкурентной борьбе противодействовать своими воззрениями лживым, разрушающим патриотическое сознание воззрениям западных и отечественных недоброжелателей.

Высказанное является отправной точкой в организации и планировании ДПО в постолимпийском Сочи.

Болонская модель, на которую ориентируется отечественное образование, предполагает непосредственное участие работодателей в мониторинге как образовательных

программ, так и качества обучения. Важным фактором, влияющим на эффективность и востребованность ДПО, является определение критериев обучения, которые прогнозируют и определяют качество образовательного продукта – системы разнообразных взаимосвязанных компетентностей обучаемого.

Несмотря на наличие определенного задела, к сожалению, приходится констатировать, что к настоящему времени не разработана научно обоснованная система критериев и показателей оценки качества ДПО. Трудности в решении проблемы критериев связаны, прежде всего, с отсутствием теоретико-методологической базы, ориентированной на потребности в большей степени регионального рынка труда, личности, государства и общества. На практике характерно узкопредметное видение критериев оценки качества, в то время как современная ситуация на рынках труда и услуг требует системного, многоуровневого и многоаспектного подхода.

Одним из таких системных подходов к обучению и выработке интегрального критерия эффективности образовательного процесса является двумерный подход к дополнительному профессиональному обучению, предполагающий в качестве меры его результативности – уровень конкурентоспособности обучаемого [5].

Проблема определения критериев эффективности функционирования образовательного процесса как сложной системы – не проста. Дело в том, что для целесообразно действующих систем критерий эффективности многомерен и далеко не всегда очевиден [4]. В этой связи почти все предлагаемые теоретические подходы к обучению отличаются друг от друга, помимо других показателей, предлагаемыми критериями эффективности обучения. В теории развивающего обучения (В.В. Давыдов, Д.Б. Эльконин), разработанной в рамках деятельностной теории обучения (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев и др.), в качестве критерия эффективного обучения выступает продуктивность теоретического мышления обучаемых, которое формируется путем специального построения учебного предмета и особой организации познавательной деятельности. Теория поэтапного формирования умственных действий (П.Я. Гальперин, Н.Ф. Талызина) за критерий эффективного обучения принимает способность к усвоению знаний, навыков, умений путем интериоризации, т.е. поэтапного перехода «материальной» (внешней) деятельности во внутренний умственный план. В бихевиористической теории обучения

(Э. Торндайк, Д. Уотсон, Б. Скиннер) в качестве показателя эффективного обучения выступает успешность выполнения практических заданий, построенных на алгоритмах и состоящих из мелких, дробных порций информации, повторяемых многократно в различных сочетаниях, обеспечивающих их запоминание [1].

Таким образом, можно сделать вывод, что при общих безусловно полезных частных подходах к выбору критериев обучения (ни один из предлагаемых критериев не может быть оспорен с точки зрения его важности для становления профессиональной личности) ни одна из теорий не предложила общего критерия профессионального обучения, с помощью которого можно было бы надежно и объективно измерять эффективность обучения одного работника по сравнению с другим работником или заданным нормативным эталоном. А если это объективный критерий, то, соответственно, измерять уровень эффективности ДПО в целом по сравнению с аналогичным обучением любой другой образовательной среды, включая образовательную среду другого государства.

Теория обучения делит критерии оценки эффективности обучения на внутренние и внешние. К внутренним критериям можно отнести все относительно независимые, но вместе с тем взаимосвязанные многочисленными отношениями показатели, характеризующие профессиональную деятельность в процессе усвоения учебной информации в виде знаний, умений и управления этим процессом. Сюда относятся учебная и познавательная активность, успеваемость, профессиональная направленность, учебная мотивация, творчество, самоуправление, сотрудничество и др. Все эти показатели полезны, и они справедливо характеризуют профессиональную зрелость обучаемого в относительно закрытом искусственном (в определенном смысле модельно-нормативном) пространстве ДПО. Поэтому внутренние критерии, по мнению Н.В. Кузьминой, должны дополняться внешними, характеризующими возможность обучаемого эффективно функционировать в реальных условиях вероятностной среды обитания [3]. По мнению автора, главным внешним критерием, отвечающим требованиям системности, является владение комплексом универсальных социальных технологий достижения жизненных и профессиональных успехов.

В условиях жесткой рыночной среды важно, чтобы внутренние и внешние критерии не противопоставлялись друг другу, а дополнялись, конкретизировались, сты-

ковались друг с другом (по принципу синергизма) и выводились на обобщенные интегративные критерии, позволяющие не только качественно и количественно измерить эффективность образовательного процесса, но и измерить уровень профессионального мастерства работника и прогнозировать его реальное успешное будущее.

Имеющиеся способности и навыки, наработанные в профессиональной практике, в зависимости от социально-экономических условий детерминируются индивидуальными особенностями работника. Имеющиеся способности и навыки – это тот внутренний резерв, который специалист может использовать в «борьбе» со «стратегией природы» – непредсказуемыми обстоятельствами (политическими, социальными, экономическими и др.), возникающими во внешней среде и не по воле человека предельно являемыми ему [6]. Таким образом, в ситуации конкурентной диспозиции личность оказывается не по своей воле. Успех в такой ситуации («победа в борьбе со стратегией природы» путем разработки собственной стратегии поведения) может быть обеспечен только той личностью, которая обладает определенными преимуществами по сравнению с другими личностями, то есть конкурентоспособной личностью. В данном случае конкурентоспособность личности, проявляющаяся в виде готовности адекватно принимать решения (функционировать) в любой жизненной и профессиональной ситуации, является вполне качественным и количественным, то есть измеряемым, интегративным критерием.

Необходимо рассматривать критерий конкурентоспособности применительно не только к другим людям, но в том числе и к обстоятельствам социокультурной среды в целом (к «стратегии природы»), частью которых выступает и социум. Если внутренние критерии задаются и отрабатываются в профессиональном обучении, то внешние критерии, как правило, остаются вне его внимания. Здесь дает о себе знать известный в управлении прошлых лет остаточный принцип – сначала формирование профессиональной компетентности (то есть достижение внутренних критериев, что и является прерогативой обучения), а потом способностей к нормальному адаптивному (с помощью социальных технологий и технологий самообучения) функционированию в вероятностной среде (внешние требования, внешний критерий). Такое положение приводит к тому, что конкурентоспособность работника, ставшая в новых условиях рыночной среды одним из основных критериев эффективности профессио-

нального и жизненного функционирования, в системе ДПО не достигается.

По нашему мнению, полноценное решение этой проблемы – достижение конкурентоспособности работника как интегрального критерия эффективности ДПО возможно только в тесном взаимодействии наличных знаний и умений (профессионализм) работника и знаний и умений, получаемых в профессиональном дополнительном образовании. Причем существующий профессионализм (компетентность) конкретного работника должен выступать основой организации личностно ориентированного подхода, когда образовательный процесс призван компенсировать или элиминировать имеющиеся недостатки в профессиональной и социальной деятельности работника.

В целом концепция конкурентоспособности в системе дополнительного профессионального образования позволит создать эффективную систему использования кадров в постолимпийский период.

#### Список литературы

1. Большая психологическая энциклопедия. – М.: Эксмо, 2007.
2. Злоказова Н.Е. Международный опыт подготовки кадров сферы туризма и сервиса в решении задач кадрового обеспечения Олимпиады «Сочи-2014» // Вестник международных организаций. – 2008 (т. 3). – № 7–8. – С. 85–97.
3. Кузьмина Н.В. Понятие «педагогическая система» и критерии ее оценки / Методы системного педагогического исследования. – Л.: ЛГУ, 1980. – С. 7–45.
4. Леднев В.С., Кубрушко П.Ф. Методика профессионального обучения: производственное обучение: учеб.-практ. пособие. – М.: 2001.

5. Шаповалов В. И. Конкурентоспособность учащегося в системе педагогического менеджмента // Вестник СГУТиКД. – 2012. – № 2 (20). – С. 116–120.

6. Шаповалов В.И., Шуванов И.Б. Конкурентоспособность руководителя в обеспечении безопасного управления организацией // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 10 (часть 9). – С. 2026–2030.

7. Сайт администрации г. Сочи. Пресс служба. Новости. Режим доступа: <http://www.sochiadm.ru/press-sluzhba/28550>.

#### References

1. Bolshaya psikhologicheskaya entsiklopediya. M.: Eksmo, 2007.
2. Zlokazova N.E. Mezhdunarodnyi opyt podgotovki kadrov sfery turizma i servisa v reshenii zadach kadrovogo obespecheniya Olimpiady «Sochi-2014» // Vestnik mezhdunarodnykh organizatsii. 2008 (t.3). no. 7–8. pp. 85–97.
3. Kuzmina N.V. Ponyatie «pedagogicheskaya sistema» i kriterii ee otsenki / Metody sistemnogo pedagogicheskogo issledovaniya. L.: LGU, 1980. pp. 7–45.
4. Lednev V.S., Kubrushko P.F. Metodika professionalnogo obucheniya: proizvodstvennoe obuchenie: Ucheb.-prakt. posobie. M.: 2001.
5. Shapovalov V.I. Konkurentosposobnost uchashchegosya v sisteme pedagogicheskogo menedzhmenta // Vestnik SGTU-TiKD. 2012. no. 2 (20). pp. 116–120.
6. Shapovalov V.I., Shuvanov I.B. Konkurentosposobnost rukovoditelya v obespechenii bezopasnogo upravleniya organizatsiei // Fundamentalnye issledovaniya. 2013. no. 10 (chast 9). pp. 2026–2030.
7. Sait administratsii g. Sochi. Press sluzhba. Novosti. Rezhim dostupa: <http://www.sochiadm.ru/press-sluzhba/28550>.

#### Рецензенты:

Боков М.А., д.э.н., профессор, декан экономического факультета Сочинского государственного университета, г. Сочи;

Савельева Н.А., д.э.н., профессор Сочинского государственного университета, г. Сочи.  
Работа поступила в редакцию 26.08.2014.