

РЕАЛИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В АПК ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Шумакова О.В.¹, Коваленко Е.В.¹, Мозжерина Т.Г.¹

¹ ФГБОУ ВПО «Омский государственный аграрный университет имени П. А. Столыпина», Институт экономики и финансов, Омск, Россия (644118, Омск, ул. Физкультурная 8е), e-mail: elenachebot@mail.ru

Проведен анализ системы дополнительного профессионального образования в АПК Омской области. Для оценки перспектив развития ДПО опрошено более 100 работников сельскохозяйственных организаций Омской области. Методом SWOT-анализа определены сильные и слабые стороны, перспективные возможности и угрозы системы дополнительного профессионального образования в АПК Омской области. По результатам исследования предлагается комплексная модель реализации ДПО в АПК Омской области. Модель обусловлена необходимостью повышения профессиональной компетентности работников АПК региона, способных грамотно и оперативно решать производственные задачи в постоянно меняющихся экономических условиях. Сгруппированы направления развития ДПО в регионе, учитывая потребности работодателей. На основании проведенного исследования следует, что развитие системы профессионального образования является одним из перспективных направлений, т.к. возрастает значение дополнительного образования, которое повышает профессиональную компетентность кадров и способствует их лучшей адаптации к быстро меняющимся рыночным условиям.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование (ДПО), агропромышленный комплекс (АПК) Омской области, SWOT-анализ, Институт дополнительного профессионального образования ОмГАУ им. П.А. Столыпина.

THE REALISATION OF SUPPLEMENTARY VOCATIONAL TRAINING IN AGROINDUSTRIAL COMPLEX OF OMSK REGION

Shumakova O.V.¹, Kovalenko E.V.¹, Mozzherina T.G.¹

¹ Federal State Budget Educational Institution of Higher Professional Education "Omsk State Agrarian University named after P.A.Stolypin", Institute of Economics and Finance, Omsk, Russia (644008, Omsk, Fizkulturnaya St. 8e), e-mail: elenachebot@mail.ru

The analysis of supplementary vocational training in agro-industrial complex of Omsk region was carried out. More than 100 workers of agricultural organizations of the Omsk region were surveyed to assess the prospects for the development of SVT. The method of the SWOT-analysis identified strong and weak aspects, opportunities and threats of supplementary vocational training in agriculture of Omsk region. According to the results of the survey a complex model of the SVT in agriculture of Omsk region was proposed. This model is due to the necessity to improve the professional skills of the agricultural workers in the region. They should competently and quickly solve production problems in unstable economic conditions. There were grouped the directions of SVT in the region taking into account the needs of employers. Taking as a basis of this study the development of the system of vocational training is one of the most promising directions. The importance of supplementary education increases which improves the professional competence of staff and helps them adapt to unstable market conditions.

Keywords: supplementary vocational training (SVT), the agro-industrial complex (AIC) of Omsk region, SWOT-analysis, the Institute of Vocational Training « OmSAU named after P.A. Stolypin».

Введение

Роль дополнительного профессионального образования заключается в осуществлении непрерывного образования руководителей, специалистов, рабочих кадров, повышении их социальной защищенности и экономической стабильности [3]. Рост экономического развития страны возможен только при наличии трудоспособного населения, которое постоянно и непрерывно повышает свой профессиональный уровень. В сфере дополнительного образования проявляется принцип непрерывности образования.

Приоритетной задачей инновационных образовательных структур является трансформация ДПО в мощный фактор создания эффективного механизма взаимодействия работодателей, вузов и организаций, реализующих программы ДПО [4]. Система профессионального образования претерпевает серьезные изменения, которые коснулись и ДПО. Возросло значение ДПО в сфере непрерывного профессионального образования; расширен спектр услуг; проявляется устойчивая тенденция к применению современных инновационных технологий в образовательном процессе; решается проблема подготовки преподавательских кадров; возрастает потребность государства в компетентных специалистах; предъявляются новые требования к реализации системы ДПО; увеличивается роль взаимодействия с ведущими производственными организациями.

Цель исследования состоит в разработке практических рекомендаций по организации и развитию системы ДПО АПК. Объектом исследования является система ДПО АПК Омской области, предметом – проблема реализации и развития системы ДПО в АПК региона, взаимодействие с научными и производственными организациями.

Практическая реализация программ системы ДПО в АПК Омской области осуществляется в соответствии с современными преобразованиями. Анализируя происходящие тенденции за 2010-2012 гг. наблюдается сокращение численности, повысивших свою квалификацию в регионе. В 2012 г. прошли повышение квалификации 988 человек, из них: 41 руководитель, 483 специалиста и 464 рабочих массовых профессий АПК региона. В 2011 г. – 985 человек, из них: 80 руководителей, 482 специалиста и 423 рабочих массовых профессий. В 2010 г. – 1638 человек, из них: 138 руководителей, 532 специалиста и 968 рабочих массовых профессий. Такая динамика происходит в первую очередь из-за сокращения кадров в АПК Омской области. Так, в 2012 г. произошло уменьшение количества работников сельскохозяйственных организаций по сравнению с 2010 г. на 3 581 человек. Оказывает значительное влияние, слабая заинтересованность руководителей организаций и сокращение бюджетного финансирования данной статьи расходов.

В 2011 г. закончили обучение по целевым областным районным направлениям 205 человек. Всего трудоустроено молодых специалистов за 2011 г. – 218 человек из них 104 человека, окончившие по целевым направлениям. В 2012 г. закончили обучение по целевым областным направлениям 192 человека. Трудоустроились по полученным специальностям – 108 человек (56%), из них на селе – 82 человека (43%), в городе Омске – 23 человека, в других регионах – 3 человека.

За 2012 г. прошли подготовку и переподготовку в сельскохозяйственных организациях Омской области 409 человек, из них 222 работника животноводства, повысили квалификацию 396 человек, 172 человека из которых рабочие животноводства. По

состоянию на 01.01.2013 г. численность работников составила 35 130 человек в 532 организациях, т.е. можно сказать, что повысили свою квалификацию лишь 1,16 % работников АПК. В 2012 г. в Омской области насчитывалось 13 учебно-курсовых комбинатов, в которых прошли обучение 210 человек (таблица 1).

Таблица 1 – Подготовка рабочих кадров на производстве для сельскохозяйственных организаций Омской области за 2012 г. (по состоянию на 1 января 2013 г.), чел.

Прошли подготовку и переподготовку на производстве (во всех формах, кроме ПУ), всего	409
в том числе	
трактористы-машинисты, трактористы, комбайнеры	151
водители автомобилей	36
рабочие животноводства, всего	222
в том числе операторы машинного доения	97
Повысили квалификацию (все формы обучения), всего	396
трактористы-машинисты, трактористы, комбайнеры	141
водители автомобилей	83
рабочие животноводства - всего	172
из них операторы машинного доения	88
Из числа прошедших подготовку, переподготовку или повышение квалификации было обучено в учебно-курсовых комбинатах	210

Наиболее часто проходят повышение квалификации специалисты отрасли АПК региона в Институте дополнительного профессионального образования Омского государственного аграрного университета им. П.А. Столыпина (далее ИДПО ОмГАУ им. П.А. Столыпина). Из 1638 человек, прошедших повышение квалификации в 2010 г. – 896 обучались в Институте, а в 2011 г. из 985 человек, уже 953 человека прошли обучение. На 01.07.2013 прошли обучение 76 человек.

В 2010 г. ИДПО ОмГАУ им. П.А. Столыпина получал финансирование из федерального бюджета и средства Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области. При этом наибольшее количество человек прошли обучение за счет средств федерального бюджета (688 человек). В 2011 г. кроме средств федерального бюджета и средств субсидированных из местного бюджета Омской области Институт получает направление Центра занятости Омской области (1 человек проходит профессиональную переподготовку по программе «Оператор по ИО»).

В 2010 г. наибольшее число слушателей, прошедших повышение квалификации, составили специалисты по охране труда (87 человек), ветеринарно-санитарные эксперты (67 человек) и агрономы-апробаторы (45 человек). В 2011 г. также специалисты по охране труда занимали наибольшее количество мест на курсах повышения квалификации – 467 человек, на втором месте – ветврачи – 98 человек и 72 человека управляющие, бригадиры, агрономы.

По состоянию на 01.07.2013 г. – 76 человек прошли профессиональную переподготовку и повышение квалификации в Институте.

В Институте большая часть занятий проходит с использованием интерактивных технологий, таких как круглые столы, мастер-классы, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, выездные занятия, что соответствует нормативному законодательству [5].

Для оценки перспектив развития ДПО нами проведен опрос более 100 работников сельскохозяйственных организаций Омской области, который показал, что в среднем около 54 % опрошенных считают, что необходимо повышать свой уровень квалификации, 28% хотели бы пройти профессиональную переподготовку, 19% стажировку в ведущих организациях, имеющих современную инновационную технику и технологии. При этом 22% респондентов не имеют желания получения ДПО (таблица 2).

Таблица 2 – Распределение выборки респондентов по получению дополнительного профессионального образования

Категория опрошенных	Количество опрошенных	Результаты опроса респондентов, %			
		Повышение квалификации	Проф. переподготовка	Стажировка	Не желающие
Руководители	32	68	34	24	14
Специалисты	34	59	32	22	21
Рабочие массовых профессий,	40	36	17	11	32
Из них работники животноводства	22	68	48	43	32
Работники растениеводства	18	32	52	57	68

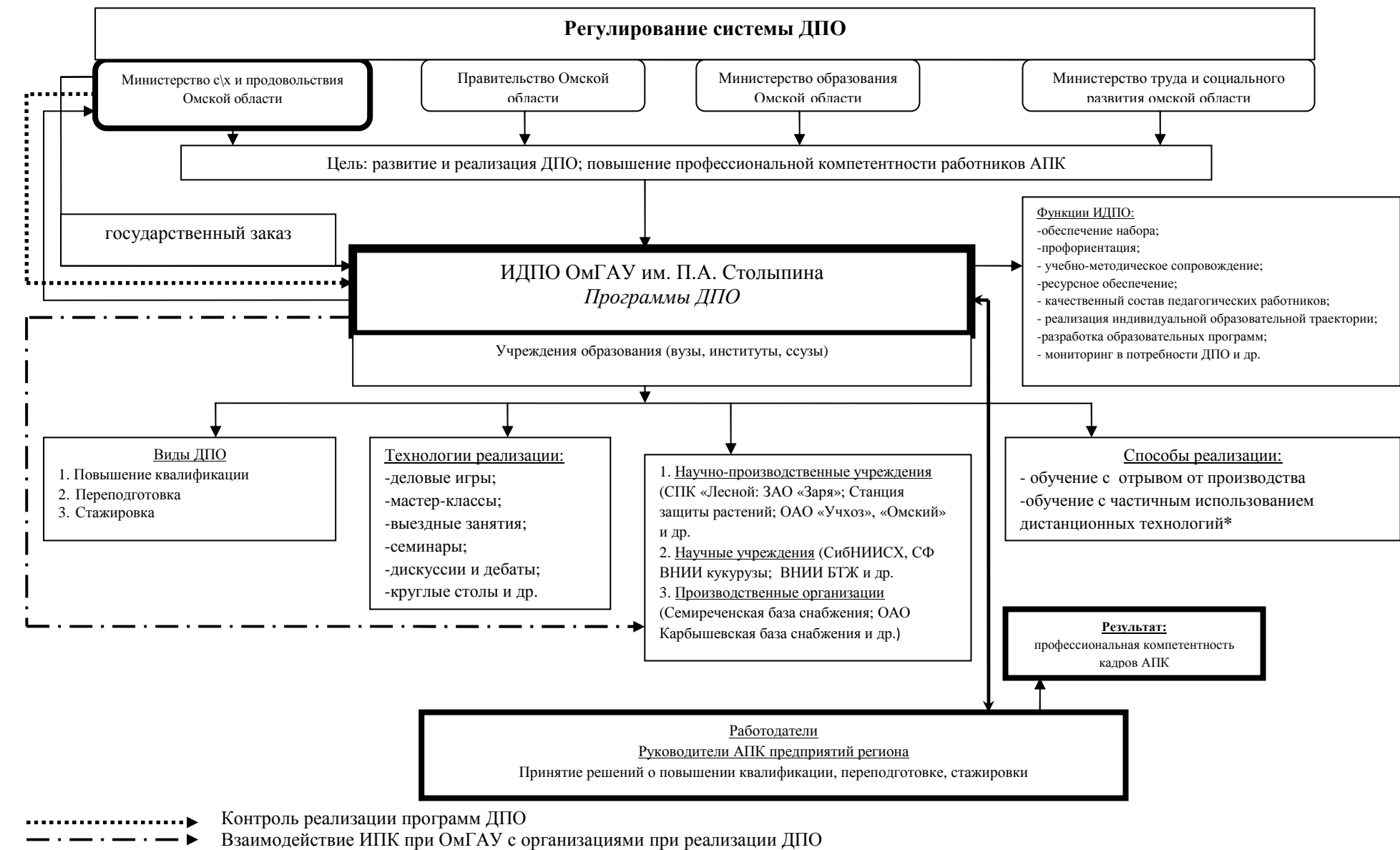
На следующем этапе исследования проведен **SWOT-анализ системы ДПО в АПК Омской области** (таблица 3), который позволяет определить сильные и слабые стороны, перспективные возможности и угрозы.

Таблица 3 - SWOT-анализ системы ДПО в АПК Омской области

Сильные стороны	Слабые стороны
1. заинтересованность сотрудников в повышении своей квалификации;	1. отсутствие понимания и заинтересованности руководителей предприятий в ДПО сотрудников и рабочих кадров;
2. наличие специализированного центра по ДПО в АПК (Институт повышения квалификации ОмГАУ);	2. низкая государственная поддержка программ ДПО;
3. наличие МББ;	3. неустойчивое финансовое положение сельскохозяйственных организаций Омской области;
4. наличие высококвалифицированных кадров для реализации программ ДПО;	
5. количество образовательных	

<p>организаций, реализующих программы ДПО;</p> <p>6. маркетинг образовательных услуг ДПО;</p> <p>7. применение инновационных педагогических технологий в системе ДПО.</p>	<p>4. отсутствие дорогостоящей и инновационной техники в составе МТБ;</p> <p>5. слабое использование возможностей обучения без отрыва от производства;</p> <p>6. отраслевая ориентация программ ДПО в специализированном центре АПК.</p>
<p>Возможности</p>	<p>Угрозы</p>
<p>1. сотрудничество с ведущими организациями, имеющими инновационные производственные площадки (база снабжения «Семиреченская», база снабжения ОАО «Карбышевская» и др.);</p> <p>2. заинтересованность государственных органов в высококвалифицированных кадрах в АПК;</p> <p>3. возможность развития педагогических кадров;</p> <p>4. реализация программ ДПО с помощью новых инновационных образовательных технологий;</p> <p>5. использование дистанционного обучения по средствам коммуникативных площадок сети Интернета (он-лайн)</p>	<p>1. невозможность своевременного обновления МТБ;</p> <p>2. сокращение демографических показателей в секторе АПК;</p> <p>3. изменение технологий производства в АПК;</p> <p>4. нестабильность государственного регулирования ДПО;</p> <p>5. риск невозможности реализации отдельных программ ДПО;</p> <p>6. рост отставания количества обучаемых от реальных потребностей экономики региона;</p> <p>7. наличие конкурентов по программам ДПО, ценовая политика.</p>

По результатам исследования предлагается комплексная **модель реализации ДПО в АПК Омской области** (рис. 1). Предлагаемая модель обусловлена необходимостью повышения профессиональной компетентности работников АПК региона, способных грамотно и оперативно решать производственные задачи в постоянно меняющихся экономических условиях. Основополагающим звеном являются органы государственной власти, а именно в данном случае Министерство сельского хозяйства и продовольствия Омской области.



* рекомендации для ИПК

Рисунок 1 - Модель реализации ДПО в АПК Омской области

Учитывая отраслевую специфику программ ДПО, основным центром в АПК является Институт дополнительного профессионального образования ОмГАУ им. П.А. Столыпина (ИДПО). В предлагаемой модели отражены функции ИДПО, технологии и способы реализации программ ДПО, система взаимодействия ИДПО и учреждений образования с ведущими организациями региона. Результатом реализации концептуальной модели является профессиональная компетенция кадров АПК. **Направления развития ДПО** в регионе, учитывая потребности работодателей, сгруппированы и представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Направления развития ДПО АПК Омской области

Наименование компонента	Содержание направления развития
Организационные	организация деятельности образовательных учреждений в соответствии с потребностями рынка;
	подразделения, реализующие ДПО, должны быть в составе вузов, научно-производственных организаций, учреждений среднего специального образования;
	маркетинг и менеджмент образовательных услуг (профориентация, обеспечение набора);
	мотивация руководителей и сотрудников АПК;
	совершенствование организации реализации программ ДПО (без отрыва от производства, с частичным отрывом, дистанционно);
	мониторинг востребованности предлагаемых к реализации программ;
	профессиональная компетентность и практические навыки кадрового состава;
	современное инновационное ресурсное, учебно-методическое обеспечение;
Технологические	реализация программ ДПО должна осуществляться совместно с ведущими производственными организациями;
	использование дистанционного обучения;
	использование современных информационных технологий;
Экономические	взаимодействие с инновационными, научными, производственными организациями (выездные занятия, круглые столы и др.);
	финансирование приоритетных программ ДПО за счет средств федерального и регионального бюджетов (социальный заказ);
	финансирование инициативных (индивидуальных) программ ДПО за счет средств работодателя;
Регулирующие (контролирующие)	повышение профессиональной компетентности педагогических кадров, соответствующих инновационной экономике
	создание эффективной государственной поддержки системы подготовки и переподготовки кадров на региональном уровне;
	контроль и мониторинг качества образовательной деятельности учреждений ДПО;
	мониторинг конкурентов, их ценовой политики;

Заключение

На основании проведенного исследования следует, что развитие системы профессионального образования является одним из перспективных направлений как в стране, так и в регионе, т.к. возрастает значение дополнительного образования, которое

повышает профессиональную компетентность кадров и способствует их лучшей адаптации к быстро меняющимся рыночным условиям. В Омской области в среднем за три года прошли повышение квалификации 1204 человека, из них: 86 руководителей, 479 специалистов и 618 рабочих массовых профессий АПК региона, что объясняется сокращением кадров и финансирования, значительное влияние оказывает слабая заинтересованность руководителей организаций. Комплексная модель реализации ДПО в АПК Омской области отражает систему реализации через специализированный отраслевой центр - Институт дополнительного профессионального образования ОмГАУ им. П.А. Столыпина. В модели отражены функции ИДПО, технологии и способы реализации программ ДПО, система взаимодействия с учреждениями образования и ведущими организациями региона. Результатом реализации концептуальной модели является профессиональная компетенция кадров АПК. Следует активно внедрять обучение с частичным использованием дистанционных технологий, что позволит расширить набор слушателей.

Список литературы

1. Гриценко Н.Н. Подготовка кадров с учетом потребностей рынка труда. Опыт стран Европейского Союза // Alma mater: Вестник высшей школы. – 2012. – № 2. – С. 65–69.
2. Дьяконов С. ДПО в структуре исследовательского университета // Высшее образование в России. – 2011. – № 12. – С. 18–32.
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Справочно-информационная система «Гарант». Дата обращения 01.10.2013.
4. Шагеева Ф. Т. Проектирование и реализация образовательных технологий в условиях ДПО инновационного вуза // Дополнительное профессиональное образование. – 2008. – № 1. – С. 16–19.
5. Шумакова О.В., Безверхая Е.А., Коваленко Е.В., Мозжерина Т.Г., Кондратьева С.А. Инновационные методы обучения (методические рекомендации для преподавателей) // Успехи современного естествознания. – 2010. – № 2. – С. 84-85.

Рецензенты:

Стукач В.Ф., д.э.н. профессор кафедры менеджмента и маркетинга, ФГБОУ ВПО «Омский государственный аграрный университет имени П. А. Столыпина», Институт экономики и финансов, г.Омск.

Рогатнев Ю.М., д.э.н., проректор по учебной (образовательной) деятельности, ФГБОУ ВПО «Омский государственный аграрный университет имени П. А. Столыпина», г.Омск.