

# **РОЛЬ ПРОГРАММЫ ПО СОЗДАНИЮ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ КОРПОРАЦИИ**

**И.А. Лазарева**

Россия, г. Москва

В условиях сложнейшей, разветвленной, многофункциональной структуры Пенсионного фонда России (далее – ПФР), постоянно меняющегося экономического и правового ее реформирования, неперемным условием высокой эффективности работы специалистов ПФР, является обеспечение непрерывного повышения их профессионального уровня. Руководство ПФР уделяет значительное внимание повышению профессионального уровня своих работников.

Вместе с тем, анализ существующей системы организации дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) показывает, что она неэффективна. Причины неэффективности системы профессионального совершенствования специалистов ПФР подтверждаются рядом факторов:

- отсутствие государственных образовательных стандартов, учебных программ и учебно-тематических планов ДПО (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) специалистов ПФР;

- недостаточная взаимосвязь тематики лекций, семинаров и др. форм повышения квалификации с должностными обязанностями специалистов ПФР, а следовательно, отсутствие мотивации к обучению;

- неразвитость объективных форм оценки результатов обучения;

- в основу обучения слушателей положен традиционный «вузовский подход», который используется для студентов, впервые получающих высшее (среднее) профессиональное образование.

Вместе с тем, на наш взгляд, в основе обучения работников ПФР должен лежать, в соответствии с концепцией непрерывного образования специалистов, деятельностный подход.

В методологии деятельностного подхода активизация учебного процесса выступает в качестве основополагающего принципа, пронизывающего собой все формы учебной деятельности, как аудиторные, так и неаудиторные, включая самостоятельную работу специалистов в сети дистанционного обучения. Активизация учебного процесса на основе деятельностного подхода, в отличие от традиционного, находит свое выражение в применении различного рода тренингов и игровых методов обучения, основанных на принципе «от деятельности к знанию». Главной же причиной сложившегося положения в системе непрерывного ДПО ПФР является отсутствие Программы по созданию системы непрерывного ДПО (далее – Программа). Под системой непрерывного ДПО будем понимать совокупность научной, учебно-методической, нормативно-правовой, финансовой, кадровой, организационно-технической подсистем, обеспечивающих эффективное функционирование процесса ДПО специалистов всех уровней ПФР.

Главной целью Программы является создание целостной системы непрерывного дополнительного профессионального обучения работников ПФР на основе совершенствования организации, содержания, управления и ресурсного обеспечения подготовки персонала путем использования современных образовательных технологий. В рамках Программы могут быть успешно решены задачи подготовки высокопрофессиональных специалистов, обладающих достаточными знаниями, навыками и умениями, обладающих высокой корпоративной культурой, являющихся основой стабильных трудовых коллективов, способных на высоком профессиональном уровне обеспечить выполнение всего комплекса сложнейших задач, стоящих перед ПФР. Реализация такой программы обеспечивает достижение следующих целей:

- повышение (не реже одного раза в 5 лет) специалистами ПФР образования по направлению профессиональной деятельности;
- модернизация (на основе дистанционных образовательных технологий) существующей системы обучения специалистов ПФР и совершенствование ее управлением;
- формирование и развитие единой для системы ПФР образовательной

среды на всех уровнях обучения;

- обеспечение эффективности и высокого качества образования специалистов ПФР за счет разработки образовательных программ и учебно-тематических планов на основе «деятельностного» подхода в обучении;

- совершенствование системы контроля качества обучения и усвоения изученного материала;

- развитие творческих способностей специалистов на основе формирования мотивации необходимости повышения уровня знаний в течение всего периода работы в системе ПФР.

Обеспечение оперативной актуализации профессиональных знаний специалистов ПФР, в условиях экономических и правовых новаций, происходящих в стране, способствует повышению квалификации, переподготовки для большого количества территориально рассредоточенных специалистов на базе системного подхода с использованием современных информационных и коммуникационных технологий; обеспечит непрерывное обучение (повышения квалификации, переподготовки, оперативного информирования и консультирования) специалистов ПФР с минимальным отрывом от профессиональной деятельности; оперативно обеспечит специалистов ПФР актуальной нормативной правовой и экономической информацией, в части, касающейся их узконаправленной работы.

Однако для решения поставленных задач актуальным на сегодняшний день является организация разработки учебно-методических и нормативных материалов по тематикам образовательных программ и внедрение их в процесс обучения, а также обеспечение качественного контроля усвоения специалистами ПФР внедряемых программных материалов.

Решение задачи определения перспектив применения конкретных информационных технологий, в целях повышения эффективности системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов ПФР, следует решать по результатам анализа структуры организации ПФР, штатного состава, данных о профессиональном образовании сотрудников ПФР, особенностях корпоративных квалификационных требований к специалистам

ПФР. Для этого необходимо провести структурную перестройку системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов ПФР. Для создания эффективной системы непрерывного обучения специалистов ПФР принципиально важным является определение количественных и качественных параметров специалистов ПФР. Ожидаемые результаты проведения мероприятий по этому направлению позволят уточнить порядок организации и содержания ДПО, включая объем, состав и структуру системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов ПФР. В части информационного обеспечения образовательного процесса предполагается:

- создание (формирование) электронных образовательных ресурсов и образовательной среды, образующих банк данных и знаний, к которым обеспечен доступ обучающихся и преподавательского состава, создание образовательного портала;

- разработка, апробация и ввод в эксплуатацию учебно-методического комплекса дистанционных образовательных технологий для обучения специалистов ПФР различного уровня.

### **Литература**

1. Концепция единой системы непрерывного обучения (профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации) кадров Пенсионного фонда Российской Федерации на период до 2008 года. Утверждена Постановлением Правления ПФР от 30.12.2004 г. № 221п.

2. Роберт И.В. Толкование слов и словосочетаний понятийного аппарата информатизации образования // Информатика и образование. 2004. № 5. С. 22-29.

3. Толковый словарь терминов понятийного аппарата информатизации образования / составители И.В. Роберт, Т.А. Лавина. М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2012. 69 с.

4. Роберт И.В., Беляев М.И., Краснова Г.А. и др Теоретические основы создания образовательных электронных изданий. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2002. 5,4 п.л.