

УДК 378.1.018.46

## НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВУЗА

Ж. С. Аникина, Ю. С. Исаева

Томский политехнический университет, Томск

Рассматривается значение непрерывного образования для профессиональной деятельности специалистов как важнейшего инструмента обеспечения не только текущих, но и перспективных потребностей рынка труда. Одним из способов реализации данного вида образования является освоение дополнительных профессиональных программ, формы которых могут варьироваться в зависимости от потребностей и возможностей слушателей (очная, очно-заочная, дистанционная, автономная). Отдельное внимание уделяется программам для научно-педагогических работников вузов и подготовке кадров высшей квалификации, которые имеют особую актуальность в условиях постоянно повышающихся требований к российским университетам. Описывается опыт освоения программы PhD университета Шеффилда (г. Шеффилд, Великобритания), определяются перспективы дальнейшего изучения проблемы.

**Ключевые слова:** непрерывное образование, научно-педагогические работники, дополнительное профессиональное образование, подготовка кадров высшей квалификации, ведущие зарубежные научно-образовательные центры.

Постоянные изменения в жизни нашей страны приводят к существенным обновлениям не только в промышленных сферах деятельности, но и в сфере образования, в том числе дополнительного. В настоящее время система дополнительного профессионального образования подвергается значительным обновлениям как важнейший инструмент реализации непрерывного образования специалистов. Высокая скорость изменений становится причиной увеличения разрыва между требованиями к квалификации профессиональных кадров и ее реальным уровнем, что является свидетельством необходимости динамичной системы непрерывного образования с профессиональным уклоном. Также необходимо отметить увеличивающуюся значимость универсальных знаний в дополнении к профессиональным компетенциям, которые обеспечивают адаптацию к изменениям, позволяют осваивать новые виды деятельности. Все это обуславливает необходимость внедрения различных моделей организации непрерывного образования специалистов.

Кратко затрагивая тему непрерывного образования, можно отметить, что начало процессам развития взрослых положила Декларация европейских министров профессионального образования и обучения и Европейской комиссии о расширении европейского сотрудничества в области профессионального образования и обучения. Позднее ряд других документов также внесли свой вклад в развитие системы непрерывного образования [1].

Согласно отчету Комитета по культуре, науке, образованию и средствам массовой информации Парламентской ассамблеи ЕС, профессиональное образование и обучение должны рассматриваться как важнейший компонент профессиональной дея-

тельности, что обуславливает необходимость повышения его качества [1].

В контексте РФ следует упомянуть Концепцию развития непрерывного образования до 2025 года [2]. Непрерывное образование в Российской Федерации обеспечивается в соответствии с ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», реализуя право на образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптивностью системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека. Согласно данному документу, выделяется три функции непрерывного образования:

- профессиональная (обеспечивает овладение необходимыми профессиональными компетенциями и, соответственно, расширяет круг профессиональных возможностей);
- социальная (обеспечивает взаимодействие с обществом);
- личностная (обеспечивает удовлетворение познавательных потребностей) [3].

Наиболее востребованными видами образовательной деятельности являются самообразование с использованием печатных материалов (профессиональных книг, журналов и т. п.) – 12,3 %, самообразование по материалам, найденным в Интернете (7,4 %), а также обучение на курсах повышения квалификации (7,2 %). Повышение образовательной активности взрослого населения в современных условиях связано с обеспечением доступности формального, неформального образования и самообразования с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, в том числе без отрыва от работы, непосредственно на дому либо с использованием индивидуальных мобильных устройств [3].

Важной задачей непрерывного образования является обеспечение не только текущих, но и перспективных потребностей рынка труда, гибкость образовательной траектории, результатом которой является приобретение новой квалификации, повышение уровня квалификации, а соответственно, возможности карьерного роста. В этой связи развитие дополнительного профессионального образования – это требование времени, которое заключается в необходимости непрерывного развития профессионализма специалистов.

По данным международных статистических служб, уровень квалификации кадров в России находится в конце четвертого десятка в мире. Если в европейских странах доля населения, участвующего в дополнительном профессиональном образовании, составляет 60–70 %, в РФ она не превышает 22,4 % [4]. Необходимо признать, что задачи повышения конкурентоспособности экономики, технологического перевооружения и роста производительности труда на основе существенного повышения квалификации кадров должны решаться быстрее, чем будет взростеть общество [5]. На этом основании, возникает необходимость отведения дополнительным профессиональным программам ключевой роли в обеспечении быстрого реагирования системы образования на социальные и профессиональные запросы личности, общества, государства, распространения и развития национальных компетенций кадрового потенциала отечественной экономики [6–8].

По мнению Н. Н. Аниськиной, критерии качества дополнительного профессионального образования – это сформированный в результате реализации дополнительных профессиональных программ эффект для потребителя, который подтверждается рейтингами, премиями по качеству, профессионально-общественной аккредитацией программ и др., в том числе и в международной сопоставимости [9].

С недавнего времени значительно повысились требования к российским вузам и, как следствие, научно-педагогическим работникам (НПР). Авторы считают, что целенаправленная и качественная подготовка кадров в высшей школе является залогом успешной работы отечественных вузов. При этом овладение иностранным языком должно стать важнейшим компонентом обучения наряду с подготовкой по основной специальности. В условиях международной активности России реализация дополнительных образовательных программ с применением иностранного языка приобретает принципиальный характер, поскольку это обеспечивает конкурентоспособность и мобильность специалистов на международном пространстве. По авторскому мнению, профессионализм среди НПР особо важен в первую очередь потому, что именно эти

люди несут далее свои знания и опыт «в массы», при этом выполняя функцию связующего звена между отдельными специалистами и отраслью их профессиональной деятельности, что накладывает на НПР особую ответственность.

Периодичность освоения дополнительных образовательных программ среди НПР устанавливается законом [10] и самим работодателем. Понимая, что профессиональная квалификация должна соответствовать текущей ситуации на рынке труда и современным тенденциям, а также учитывая темпы устаревания знаний на фоне происходящих изменений, представляется целесообразным повысить частоту освоения дополнительных образовательных программ. При этом, на взгляд авторов, к работникам подразделений/организаций, осуществляющих совершенствование кадрового потенциала, необходимо предъявлять повышенные требования в этом вопросе.

Отдельно хотелось бы коснуться подготовки кадров высшей квалификации. Не подвергая излишней критике существующие сегодня процессы в данной области подготовки, думается, что программы обучения могли бы носить прагматичный и индивидуальный характер. В качестве примера представляется интересной организация процесса подготовки докторантов в университете Шеффилда (г. Шеффилд, Великобритания). Обратимся к опыту одного из авторов статьи, соискателя степени PhD в данном университете (заочная форма обучения).

Университет Шеффилда – один из ведущих и крупнейших университетов мира (QS World University Ranking 2015/16 № 80, THE World University Ranking 2015/16 № 97, THE World University Ranking in Europe 2016 № 40) [11]. Учебное заведение является одним из 8 известных университетов «красного кирпича» (Red Brick university), входит в элитную двадцатку лучших исследовательских университетов Великобритании (Russell Group). Имеет сложившиеся традиции в области подготовки кадров высшей квалификации. Так, после зачисления в докторантуру университета обучение начинается со встречи с научным руководителем (supervisor), в ходе которой он поясняет, что требуется от докторанта, как будет проходить обучение, с кем можно контактировать по разным вопросам, определяет первичную траекторию по содержанию работы.

Следующая задача докторанта – заполнить специальную форму оценки входного уровня исследовательских умений (TNA – Training Needs Analysis). В качестве отправной точки следует использовать шкалу, разработанную специалистами университета (RDF – Researcher Development Framework). Шкала представляет собой окружность, состоящую из четырех компетентностных доменов с мно-

жеством умений внутри них. Домены относятся как к чисто исследовательской деятельности (база знаний по специальности, интеллектуальные способности и др.), так и к другим видам деятельности (личная эффективность, работа в команде, общественная деятельность и др.). Вместе с этим в шкале прописаны умения как компоненты каждой компетенции и критерии их оценки. Иными словами, задачей докторанта является самооценка на основе рефлексивного мышления.

Для каждого отдельного умения разработан специальный курс его развития, и если обучающийся считает, что какое-то умение развито недостаточно, он (она) вносит выбранный курс в ТНА. В итоге получается программа индивидуального развития, составленная непосредственно докторантом, которая далее потом обсуждается с научным руководителем и утверждается, составляется календарный план освоения программы, и докторант приступает к обучению. Сам научный руководитель отдельно оценивает докторанта по ходу работы (progress report). Имеется масса программ психологического уклона для личностного развития. Обязательный курс только один – «Методология научного исследования».

Система научных связей хорошо развита. Нет никаких ограничений в контактах, даже с людьми высокого статуса. Имеется огромное количество дополнительных ресурсов по научно-исследовательской работе, не только университетских, но и национальных. Данный университет существует в консорциуме трех университетов – Шеффилда, Лидса и Йорка, базы которых открыты для обучающихся. Наряду с этим все докторанты имеют доступ к полному университетскому списку рассылки докторантов (mailing list), могут свободно контактировать друг с другом, что повышает информированность обучающихся о проводимых исследованиях и обеспечивает возможность междисциплинарного взаимодействия в процессе написания диссертации.

Встречи с научным руководителем проходят регулярно, 1 раз в 4–5 недель. После каждой встречи заполняется протокол (**record of supervision**), в котором прописывается ее содержание, результаты, планы на следующую встречу. К концу первого года обучения необходимо «нарисовать скелет» диссертации с основным научным аппаратом, примерным содержанием работы, на основе которого будет строиться вся дальнейшая работа (**confirmation paper**, приблизительный эквивалент российского автореферата диссертации). В конце первого года обучения докторант защищает свой проект диссертации перед экзаменационной комиссией, членами которой являются представители диссертационного совета (**confirmation viva**). Такой подход позволяет тщательно спланировать работу в течение первого

года обучения и далее следовать разработанному плану, не теряя время на самоопределение. С точки зрения авторов, описанная система подготовки кадров высшей квалификации представляется достойной внимания ввиду потенциально высокой эффективности вследствие значительной степени индивидуализации и дифференциации обучения.

Возвращаясь к вопросу подготовки НПР российских вузов, можно отметить следующее: многолетний опыт работы со взрослыми обучающимися в рамках повышения квалификации по английскому языку определил одну глобальную проблему – сильнейший психологический барьер в попытке выйти на более высокий уровень, завести контакты с зарубежными коллегами, вступить в какую-либо профессиональную ассоциацию и т. д. даже при значительных профессиональных достижениях. Для этих целей требуется стимул извне, а это означает, что нужны люди, способные осваивать современные программы обучения, соответствующие ведущим мировым стандартам, в том числе и за рубежом, далее обеспечивая трансфер знаний среди российских специалистов. И, как думается, не только, а может, не столько в ведущих вузах, которые и без того имеют особую поддержку государства, а в вузах, не имеющих никакого отношения к топам рейтингов, поскольку цель у всех нас одна – повышение потенциала и конкурентоспособности нашей страны, а значит, развиваться нужно всем. При всей приоритетности конкретных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации (а для этого есть очевидные причины – политические и экономические) мы не перестали нуждаться в педагогах, врачах, строителях и представителях других «неприоритетных» направлений. Как уже неоднократно отмечалось, система образования является фундаментальным институтом общественного воспроизводства человеческого капитала, а значит, наши действия должны представлять собой консенсус интересов всех заинтересованных сторон. При этом не мешает обращаться к опыту ведущих зарубежных научно-образовательных центров. Описанный опыт может послужить примером и помочь в определении путей совершенствования организации процесса подготовки кадров высшей квалификации с целью повышения качества непрерывного образования для НПР. Это также позволит разработать новые программы обучения, систематизировать существующие подходы и обосновать новые. Конечно, не приходится рассчитывать на то, что все зарубежные реалии могут быть применены в нашей среде, однако в результате адаптации можно рассчитывать на положительный эффект от симбиоза традиций в отечественной и инноваций в зарубежной научно-образовательной сфере.

### Список литературы

1. Непрерывное образование взрослых. URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=13088](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13088) (дата обращения: 20.07.2016).
2. Концепции развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации до 2025 года. URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=13095](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095) (дата обращения: 20.07.2016).
3. Справка о состоянии сферы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации. Приложение 1 к Концепции развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации до 2025 года. URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=13095](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095) (дата обращения: 20.07.2016).
4. Золоторева Н. М. О приоритетных направлениях государственной политики в сфере дополнительного профессионального образования. URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=12643](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=12643) (дата обращения: 25.07.2016).
5. Рябко Т. В. Формирование системы независимой оценки и сертификации квалификаций. URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=12861](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=12861) (дата обращения: 25.07.2016).
6. Шмелькова Л. В. О профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=12748](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=12748) (дата обращения: 27.07.2016).
7. Вековцева Т. А. Система содействия профессиональному саморазвитию преподавателя вуза // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2014. Вып. 2 (4). С. 68–72.
8. Кадиева Н. В. Профессиональная подготовка дизайнера с учетом требований региональных промышленных предприятий // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2015. Вып. 2 (8). С. 30–36.
9. Визит президента Союза ДПО Н. Н. Аниськиной в СПбПУ. URL: <http://www.spbstu.ru/media/news/education/visit-president-union-dpo-aniskina-spbpsru/> (дата обращения: 27.07.2016).
10. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». URL: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/documents/2974> (дата обращения: 15.08.2016).
11. Официальный сайт университета Шеффилда URL: <http://www.sheffield.ac.uk/> (дата обращения: 02.08.2016).

**Аникина Жанна Сергеевна**, доцент, Научно-исследовательский Томский политехнический университет (пр. Ленина, 30, Томск, Россия, 634050). E-mail: [janeanikina@yandex.ru](mailto:janeanikina@yandex.ru)

**Исаева Юлия Сергеевна**, аспирант, Научно-исследовательский Томский политехнический университет (пр. Ленина, 30, Томск, Россия, 634050). E-mail: [isaeva\\_yus@mail.ru](mailto:isaeva_yus@mail.ru)

*Материал поступил в редакцию 30.08.2016.*

## LIFELONG LEARNING AS A VITAL CONDITION OF PROFESSIONAL COMPETENCE AMONG ACADEMICS

*Z. S. Anikina, Yu. S. Isaeva*

*Tomsk Polytechnic University, Tomsk, Russian Federation*

The article discusses the role of lifelong learning for professional activity as a vital instrument providing both, current and perspective needs of labour market. Lifelong learning fulfills three main functions – professional, social and personal. One of the ways to deliver such kind of education is involving professional development programs, which can be delivered through in-service training in various formats (distant, face-to-face, autonomous learning). These programs can be arranged within various timescales with regard to government regulations and employer requirements. In addition, the staff participating in design, elaboration and implementation of these programs should meet the latest professional requirements in their area. It is suggested that professional competence among academics as people functioning like conductors between industrial sector and adult learners is of vital importance. For that reason, special attention is drawn to the programs for academics and doctoral training. As an illustrative example, the experience of participating in a PhD program at the University of Sheffield (UK) is described. This program is characterized as highly individualized, which leads to sufficient outcomes among learners. Along with that, the authors propose to borrow key aspects from Sheffield experience and adapt them for doctoral training in Russia. Finally, urgent problems in academics development are outlined, further steps and solutions are offered.

**Key words:** *lifelong learning, academics, professional development, doctoral training, leading overseas universities.*

### References

1. *Nepreryvnoye obrazovaniye vzroslykh* [Adult lifelong learning] (in Russian). URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=13088](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13088) (accessed 20.07.2016).
2. *Kontseptsii razvitiya nepreryvnogo obrazovaniya vzroslykh v Rossiyskoy Federatsii do 2025 goda* [The concept of adult lifelong learning development in the Russian Federation until 2025] (in Russian). URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=13095](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095) (accessed 20.07.2016).

3. Spravka o sostoyanii sfery nepreryvnogo obrazovaniya vzroslykh v Rossiyskoy Federatsii. Prilozheniye 1 k Kontseptsii razvitiya nepreryvnogo obrazovaniya vzroslykh v Rossiyskoy Federatsii do 2025 goda [Reference on the state of adult lifelong learning in the Russian Federation. Appendix 1 to the concept of adult lifelong learning development in the Russian Federation until 2025] (in Russian). URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=13095](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095) (accessed 20.07.2016).
4. Zolotareva N. M. O *prioritetnykh napravleniyakh gosudarstvennoy politiki v sfere dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya* [On the priority fields of the state policy in professional development] (in Russian). URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=12643](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=12643) (accessed 25.07.2016).
5. R'yabko T. V. *Formirovaniye sistemy nezavisimoy otsenki i sertifikatsii kvalifikatsiy* [Designing the independent assessment and qualification certificate system] (in Russian). URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=12861](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=12861) (accessed 25.07.2016).
6. Shmel'kova L. V. O *professional'no-obshchestvennoy akkreditatsii obrazovatel'nykh program* [On the public professional accreditation of curricula] (in Russian). URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=12748](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=12748) (accessed 27.07.2016).
7. Vekovtseva T. A. Sistema sodeystviya professional'nomu samorazvitiyu prepodavatelya vuza [The scheme of assistance in professional self-development of university teachers]. *Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye – Pedagogical Review*, 2014, no. 2 (4), pp. 68–72 (in Russian).
8. Kadiyeva N. V. Professional'naya podgotovka dizaynera s uchetom trebovaniy regional'nykh promyshlennykh predpriyatiy [Designer's professional training with the regional industrial enterprises requirements]. *Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye – Pedagogical Review*, 2015, no. 2 (8), pp. 30–36 (in Russian).
9. *Vizit prezidenta Soyuz DPO N. N. Anis'kinoy v SPbPU* [Visit of the CPD president Anis'kina N. N. to Saint-Petersburg Polytechnic University] (in Russian). URL: <http://www.spbstu.ru/media/news/education/visit-president-union-dpo-aniskina-spbpu/> (accessed 27.07.2016).
10. *Federal'nyy zakon "Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii"* [The RF law "On education in the Russian Federation"] (in Russian). URL: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/documents/2974> (accessed 15.08.2016).
11. Official site of the University of Sheffield. URL: <http://www.sheffield.ac.uk/> (accessed 02.08.2016).

**Anikina Z. S.**, National Research Tomsk Polytechnic University (pr. Lenina, 30, Tomsk, Russian Federation, 634050).  
E-mail: [janeanikina@yandex.ru](mailto:janeanikina@yandex.ru)

**Isaeva Yu. S.**, National Research Tomsk Polytechnic University (pr. Lenina, 30, Tomsk, Russian Federation, 634050).  
E-mail: [isaeva\\_yus@mail.ru](mailto:isaeva_yus@mail.ru)