

С учетом антропологического подхода в анализе профессиональной педагогики можно дать следующее определение: *профессиональная педагогика — это универсальная педагогическая наука о законах и закономерностях становления и развития компетентно развитой личности в системе профессионально-образовательных общественных отношений.*

Определяя методологические основы профессиональной педагогики, следует отметить, что это — самостоятельная педагогическая наука, обладающая своим специфическим предметом и методами научного исследования. Предмет профессиональной педагогики определяется как личность в системе профессионально-образовательных общественных отношений. В связи с этим одной из задач профессиональной педагогики видится задача формирования компетентно развитой личности в процессе профессионального образования и самообразования.

Список литературы

1. Вишнякова С.М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. — М.: Изд-во НМЦ СПО, 1999. — 538с.
2. Дегтярев М.Г., Хмелевская С.А. Логика: учебник для студентов юридических вузов. — М.: ПЕРСЭ, 2003. — 288 с.
3. Калабин А.А. Команда как особый вид социальной группы // Теория и практика управления: новые подходы. — М.: ФГУ МГУ, 2004. — Вып. 3. — Режим доступа: <http://subscribe.ru/archive/economics.school.charizma/200411/02175344.html>
4. Общая и профессиональная педагогика: учеб. пособие для студентов пед. вузов / Под ред. В.Д. Симоненко. — М.: Вентана-Граф, 2006. — 368 с.
5. Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие. — Ростов н/Д: Феникс, 2002. — 544 с.
6. Профессиональная педагогика: учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / Под ред. С.Я. Батышева. — М.: Ассоциация «Проф. образование», 1997. — 512 с.
7. Профессиональная педагогика: учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / Под ред. С.Я. Батышева и А.М. Новикова. — Изд. 3-е, перер. — М.: Эгвес, 2009. — 456 с.
8. Профессионально-педагогические понятия: словарь / Сост. Г.М. Романцев, В.А. Федоров, И.В. Осипова, О.В. Тарасюк; под ред. Г.М. Романцева. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. — 456 с.
9. Романцев Г.М., Вербицкая Н.О. Теория профессиональной педагогики: вопросы определения предмета и развития методологии // Профессиональная педагогика: становление и пути развития: материалы науч.-практ. конф. (11–12 апр. 2006 г. Екатеринбург): в 3-х ч. — Екатеринбург: РГППУ, 2006. — Ч. 1. — С. 15–19.
10. Ронжина Н.В. Предмет и методы профессиональной педагогики // Наука — образованию: материалы окружной научно-практической конференции (7–8 декабря 2010 г. Екатеринбург). — Екатеринбург: Раритет, 2010. — Ч. 2. — С. 13–19.
11. Ронжина Н.В. Предмет профессиональной педагогики // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. — 2011. — № 5–6. — Т. 17. — С. 236–239.
12. Ронжина Н.В. Формирование компетентно развитой личности как цель непрерывного профессионального образования // Сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. (19–29 мая 2011 г.): в 2 ч. — Ч. 2. — Екатеринбург: ИРО, 2012. — С. 61–66.
13. Энциклопедия профессионального образования / Под ред. С.Я. Батышева. — М.: АПО, 1999. — Т. 2. — 440 с.

УДК 378

А.И. Сесёлкин, доктор пед. наук

Российская международная академия туризма

В.В. Багин, канд. техн. наук

О.С. Григорьев

Московская финансово-юридическая академия

ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ ОТКРЫТОЙ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) в нашей стране становится сегодня одним из ведущих видов образования, приобретая все большее социальное и личностное значение и превращаясь в особую сферу жизнедеятельности человека, расширяющую его возможности, определяющую успешность профессиональной карьеры индивида, поскольку оно определяет фундамент личной независимости, самоуважения, благосо-

стояния, а значит, качество жизни. Оно выступает не просто как образование, дополняющее высшее образование, а как необходимое основному (базовому) образованию, как его предпосылка и условие его развития, его конкурент и его продолжение.

ДПО с позиции человека, включенного в образовательный процесс, является органичной составной частью иерархически организованной системы: непрерывное — высшее — дополнительное

профессиональное образование и представляет собой самостоятельную педагогическую категорию, основными системообразующими признаками которой являются институциональность получаемого образования, наличие основного образования, индивидуальные и личностные особенности контингента обучающихся, личностная ориентированность, актуализация образовательных потребностей, комплементарность (восполнение того чего нет в образовании человека, но жизненно необходимо), непрерывность включенности в образовательный процесс. Проблема состоит в том, что те знания и навыки, которые приобретены ранее, вовсе не гарантируют нам успеха на всю оставшуюся жизнь. И даже периодическое повышение квалификации или получение дополнительного образования не являются ее всеобъемлющим решением.

Как отмечено в работе Ю. Шленова [1], перед системой ДПО стоят две главные цели: активизация гражданской позиции личности; обеспечение конкурентоспособности личности на рынке труда. Очевидно, что индивид должен продолжать свое обучение не только в своей профессиональной области, но и реализовывать сугубо личную образовательную траекторию, непрерывно расширяя диапазон знаний. Таким образом, с одной стороны, можно говорить о непрерывном ДПО как условии успешной профессиональной деятельности, а с другой — о непрерывном образовании членов общества, которое позволяет не только реализовать гносеологические аспекты основ гражданского общества, но и придать некоторую философскую широту профессиональной деятельности граждан, внести в жизнь человека более высокий, нежели только карьерный, смысл.

Для обеспечения непрерывности образования в системе дополнительного профессионального образования необходимо решение ряда проблем:

- формирование у членов общества такого отношения к образованию, при котором получение новых знаний престижно;
- индивидуализация образования как принцип, согласно которому каждый гражданин считает необходимым совершенствование своего образования в соответствии со своими личными установками, привычками, желаниями;
- обеспечение понятности и необходимости предлагаемых дополнительных профессиональных образовательных программ, которые должны быть рассчитаны на динамику процессов в обществе, на инновационный характер экономики, на перспективу, т. е. на приобретение гражданами образования для завтрашнего дня;
- мобилизация всех образовательных ресурсов и консолидация усилий общества для реализации полного и качественного совпадения спро-

са и предложения на рынке образовательных услуг, признания важности для общества уровня образования.

Решение проблем возможно только при условии открытости образовательной системы ДПО. Поэтому одной из концептуальных основ формирования и развития системы дополнительного профессионального образования является движение ее к открытой образовательной системе. Только создание открытой системы ДПО путем введения в рыночные отношения и взаимодействия с социальными партнерами, реальным сектором экономики обеспечит опережающее развитие системы. Это взаимодействие является основной движущей силой, источником ее собственного развития.

Современный специалист стоит перед проблемой постоянного обновления полученных однажды в высшей школе системы знаний, чтобы обеспечить высокую адаптированность личности на современном рынке труда, что ассоциируется с ее способностью быть мобильной, динамичной, конкурентоспособной, приобретать устойчивость не в опоре на традицию, а в постоянном развитии и самореализации, обладать желательной для общества системой профессиональных ролей. Решением данной проблемы является создание гибкой образовательной системы, способной динамично перестраиваться сообразно требованиям рынка труда. Требованиям динамичности и гибкости отвечают открытые образовательные системы. Это свойство внутренне присуще таким системам. Следовательно, другим концептуальным основанием построения системы ДПО является гибкость образовательной системы, предполагающей способность перестраивать свою структуру на выполнение разнообразных функций, оставаясь при этом открытой.

Создание открытой образовательной системы предполагает опережающее развитие системы дополнительного профессионального образования понимаемое как обеспечение синергетического эффекта его ускоренного развития путем введения в рыночные отношения и взаимодействия с социальными партнерами, реальным сектором экономики. При этом должно стать более тесным и менее формальным взаимодействие с предприятиями и организациями, заинтересованными в получении квалифицированных образовательных услуг, а обучение должно стать более дифференцированным и адаптированным к интересам потребителя [2]. Это взаимодействие обеспечивает открытость системы дополнительного профессионального образования и является основной движущей силой, стимулами ее собственного развития.

В работе И.П.Смирнова [3] об открытости профессионального образования открытость рассматривается, как новое условие функционирования современной системы профессионального обра-

зования России и предполагает ее широкое взаимодействие с социумом, органическую включенность в рыночные отношения с признанием приоритета заказчиков кадров.

Сущностными характеристиками системы дополнительного профессионального образования, как открытой системы, являются ее незавершенность и способность к взаимообмену с внешней средой. Свойство незавершенности системы ДПО обусловлено тенденциями ускорения процессов инноваций в общественной и социально-экономической политике, что создает постоянную потребность в дополнении и пополнении знаний человека и обеспечивает динамику развития системы ДПО, постоянное стремление ее к самосовершенствованию, наличию ситуативно меняющихся стратегических линий, быстрое мобильное реагирование на происходящие изменения условий индивидуального и социального развития. Развитие системы ДПО идет все больше в направлении усиления комплементарной составляющей полноценного образования, вследствие принципиальной невозможности обеспечить полную подготовку человека в этих условиях.

Незавершенность системы ДПО, как открытой системы, обуславливает непрерывное ее развитие в следующих направлениях:

1. Опережающее развитие всей системы образования, направленность ее на проблемы общественного развития.
2. Широкую доступность образования для всех желающих, путем использования новых информационных технологий, широкого диапазона образовательных программ и увеличения роли самообразования.
3. Повышение качества образования и сокращение сроков обучения за счет использования новых технологий обучения.
4. Повышение творческого начала в образовании, индивидуализацию процессов развития личности.

Способность системы ДПО к взаимообмену с внешней средой обеспечивает, с одной стороны, использование внешних ресурсов: информационных, человеческих, материально-технических, с другой — обогащение внешней среды за счет продуктов и достижений самой системы дополнительного профессионального образования.

Основу системы ДПО в рыночных условиях должны составлять следующие функциональные элементы: коммуникативный, управляющий, организационный и технологический. Эти элементы, их структура и функции должны обеспечивать непрерывное развитие системы ДПО.

В качестве компонентов открытой системы дополнительного профессионального образования можно выделить:

- гибкие образовательные программы;
- гибкие образовательные технологии;
- гибкие организационные структуры;
- механизмы управления;
- социальная среда.

К системным функциям системы дополнительного профессионального образования могут быть отнесены:

- обеспечение адаптации граждан к постоянно меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды путем предоставления возможностей развития по индивидуальной образовательной траектории в течение всей жизни;
- консолидация образовательных ресурсов вуза;
- формирование образовательного социального партнерства как компонента гражданского общества.

В соответствии с этим предназначение (миссия, рис. 1) открытой системы ДПО заключается в обеспечении потребностей рынка труда высококачественными образовательными услугами, учитывающими запросы потребителей и инновационные процессы в общественном развитии; создании системы непрерывного повышения квалификации и профессиональной переподготовки адекватной современным требованиям; формировании личности специалистов, обладающих высокими адаптивными способностями, необходимыми ключевыми компетентностями.

В качестве базисных принципов, на которых основывается формирование открытой образовательной системы ДПО, были предложены следующие:

- открытость (способность к постоянному взаимодействию с внешней и внутренней средой,

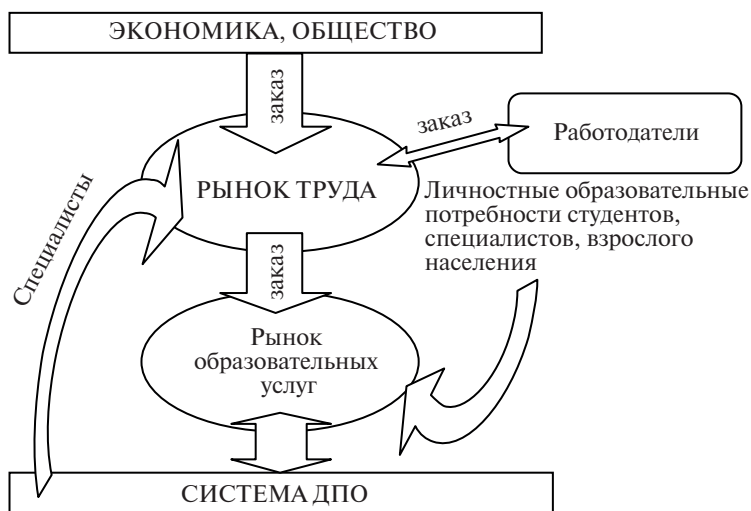


Рис. 1. Миссия дополнительного профессионального образования

предвидение будущего и согласование с ним своих действий);

- интегративность (взаимодействие основного и дополнительного образовательных процессов);
- развитие социального партнерства;
- ориентация образовательной системы на результат;
- гибкость (способность структурных элементов образовательной системы перестраиваться на выполнение разнообразных функций в соответствии с индивидуальными возможностями и образовательными запросами личности, требованиями рынка труда и т. п.);
- преемственность (опора на базовое образование обучающихся);
- соответствие стратегическим планам вуза;
- удовлетворенность потребителя.

Базисный принцип открытости предполагает открытость образования будущему, т. е. опережающее образование. При открытой модели образования данное положение является основополагающим, в то время как классическая модель образования предполагает жесткие нормы обучения, которые унифицируют человеческую индивидуальность.

В соответствии с принципом *интегративности* при построении открытой системы ДПО авторы исходили из того, что в современном развитии общества при нестабильной экономике основой для открытой образовательной системы ДПО должно оставаться высшее учебное заведение с его ресурсной базой, готовое перестроиться в соответствии с требованиями новой образовательной парадигмы. Открытая система ДПО включена авторами в образовательную систему вуза как подсистема и представляет с ней целостную педагогическую систему. В своем развитии она опирается на ресурсный потенциал вуза, помогая в свою очередь развитию образовательной системы вуза, повышению ее потенциала. Все формы открытой образовательной системы ДПО должны быть реально интегрированы в основной образовательный процесс, существенно расширяя при этом его возможности. В этом авторы видят одно из направлений реализации интегральной стратегии развития ДПО.

Принцип *развития социального партнерства* как отражение свойства открытой системы ДПО к взаимообмену с внешней средой предполагает формирование социально-педагогического пространства, в котором включены образовательные заведения ДПО и их возможности, потребители и их запросы. В основу построения и развития социального партнерства должны быть поставлены ряд положений:

1. Взаимоотношения между системой ДПО и потребителями должны строиться на новых пара-

дигмальных отношениях: «Потребитель определяет чему учить, система ДПО — как учить».

2. Образовательная политика должна быть ориентирована на потребности рынка образовательных услуг, подготовку и переподготовку кадров по заказам, т. е. стремление обеспечить соответствие потребностей рынка труда и предлагаемых образовательных услуг. При этом возможна ориентация в трех направлениях: на потребности работодателей, общества, личностных образовательных запросов обучающихся. В идеальном случае необходимо стремиться к достижению баланса между рынком труда и рынком образовательных услуг. На практике такой баланс достичь невозможно. Однако надо искать пути их взаимодействия. Одним из таких путей является подготовка и переподготовка кадров по заказам работодателей, мобилизация всех образовательных ресурсов и консолидация усилий общества для реализации полного и качественного совпадения спроса и предложения на рынке образовательных услуг, признания важности для общества уровня образования. Пример использования такой методики мы наблюдаем в системе ДПО Татарстана [4].

Работа в режиме заказа позволяет стимулировать деловую активность работодателей, побуждая их формировать перспективную кадровую политику, инвестировать в развитие кадрового потенциала. И это, в свою очередь, побуждает работодателей четко сформулировать образовательные задачи, выстроить индивидуальные образовательные траектории. Система ДПО, со своей стороны, должна реагировать на стремительно меняющуюся социальную ситуацию в стране и мировом сообществе, а также сама влиять на нее. В связи с этим становится необходимым изучение регионального рынка труда для выявления актуальных потребностей в специалистах определенного профиля и перспективных специальностей и направлений подготовки и создания, на этой основе, широкого спектра образовательных программ, удовлетворяющих запросам рынка труда и личностным образовательным потребностям обучающихся. Таким образом, взаимодействие с рынком труда, потребителями образовательных услуг формируют своеобразный социальный заказ на обучение в системе ДПО.

3. Другим важным положением, характерным для рыночных отношений, способствующим развитию социального партнерства, это взаимная выгода отношений структур ДПО и потребителей образовательных услуг.

Ориентация образовательной системы на результат предполагает способность системы ДПО достигать спрогнозированного результата повышения качества дополнительных образовательных услуг.

Принцип *гибкости*. Открытость образовательной системы обуславливает такую очень важную

обобщенную характеристику как *гибкость*, т. е. способность ее структурных элементов перестраиваться на выполнение разнообразных функций и сохранять при этом необходимую степень открытости в зависимости от изменяющейся специфики социально-экономических преобразований. Гибкость открытой образовательной системы позволяет осуществлять интенсивный взаимообмен и взаимодействие со средой; интегрировать формальное и неформальное образование; проявлять способность гибкого реагирования на меняющиеся социально-экономические реалии и соответствующие им индивидуальные и групповые потребности и запросы; предоставлять широкий спектр образовательных услуг, сочетающих обучение в рамках государственного стандарта с индивидуализированными образовательными программами.

Принцип *преemptивности* учитывает исходное базовое образование обучающихся, сформированность их образовательных компетентностей при планировании образовательной траектории обучающихся.

Система ДПО, являясь частью образовательной системы вуза, как целостной системы, несет

в себе свойства целого. Поэтому стратегия развития системы ДПО должна соответствовать стратегическим планам вуза.

Удовлетворенность потребителя заключается в удовлетворении личных образовательных потребностей обучающихся в многообразии образовательных услуг, а также потребности работодателя в квалифицированных кадрах, способных решать комплексные задачи современного производства, запросов общества. Удовлетворенность предоставляемыми образовательными услугами создает предпосылки для инвестирования в систему ДПО.

С учетом базисных принципов модель открытой образовательной системы ДПО в вузе представлена на рис. 2.

Портфель заказов для системы дополнительного профессионального образования формируется на основе социального заказа, отражающего потребности сегодняшнего дня, тенденции социального и технологического развития, а также потребности рынка труда.

Одним из важных процессов в формировании социального заказа для системы ДПО является определение наиболее социально значимых проблем и механизмов их решения.

Как известно, в рыночной экономике спрос и предложение регулируются путем последовательных приближений. Эта система работает только при наличии прогнозных характеристик развития рынка труда, являющихся для дополнительного профессионального образования не менее актуальными, чем для системы профессионального образования. Созданию таких прогнозных характеристик способствует создание научно обоснованной методики перспективного формирования кадрового потенциала региона, позволяющей создавать портфель заказов для системы ДПО, что является своеобразной формой социального заказа со стороны рынка труда.

В предлагаемой модели открытой системы ДПО формирование социального заказа предполагает изучение тенденций социального развития и запросов регионального рынка труда, составляющие основу, на которой базируется социальный заказ системы ДПО.

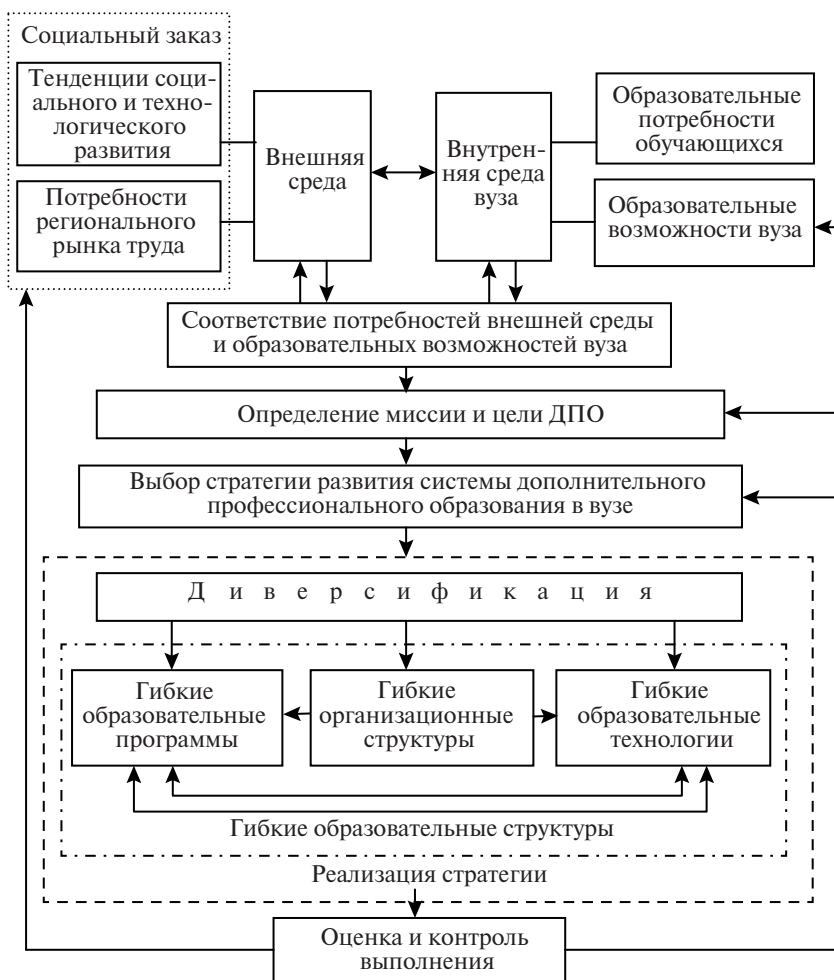


Рис. 2. Модель открытой системы ДПО

Открытость системы ДПО в представленной модели проявляется через учет большого разнообразия образовательных потребностей рынка труда, общества, государства, анализ конкурентной среды рынка образовательных услуг и реализацию этих образовательных запросов. Согласно принципу ограничения взаимодействий из большого количества возможных взаимодействий между внешней и внутренней средой, проявляются только те, что отвечают принципу соответствия [5].

В связи с этим из большого разнообразия образовательных запросов внешней среды могут быть реализованы только те, которые соответствуют образовательным возможностям вуза и системы ДПО. Область совпадения запросов внешней среды и возможностей внутренней среды составляет портфель заказов системы ДПО. Аналитический материал, полученный из сопоставления запросов внешней среды и возможностей внутренней среды, составляет ту основу, которая позволяет сформулировать миссию системы дополнительного профессионального образования, определить ее цели и стратегические линии реализации целей на данном этапе развития. Стремление образовательной системы вуза максимально удовлетворить образовательные запросы внешней среды (сбалансировать спрос и предложение), выраженное в виде стратегических линий развития системы ДПО, служит источником развития системы дополнительного профес-

сионального образования и всей образовательной системы вуза, и как следствие, увеличения возможностей внутренней среды вуза в удовлетворении образовательных запросов внешней среды.

В цепочке «анализ внутренней и внешней среды — процедура сравнения потребностей внешней среды и возможностей внутренней среды — определение миссии и целей развития системы ДПО» заложен механизм выбора тех или иных стратегий развития ДПО. Стратегические линии развития выбираются сообразно намеченным миссии и целям и должны вести к их реализации.

Список литературы

1. Шленов Ю., Мосичева И., Шестак В. Непрерывное образование в России // Высшее образование в России. — 2005. — № 3. — С. 36–49.
2. Смирнов И.П. Человек, образование, профессия, личность: монография. — М.: УМИЦ «Граф-Пресс», 2002. — 420 с.
3. Смирнов И.П., Ткаченко Е.В. Социальное партнерство. Что ждет работодатель? (Итоги пилотного Всероссийского социологического исследования). — М.: ООО «Аспект», 2004. — 32 с.
4. Шайхелисламов Р. Региональная модель системы ДПО // Высшее образование в России. — 2005. — № 3. — С. 50–57.
5. Ключко В.Е. Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в транспективный анализ). — Томск: Томский ГУ, 2004. — 172 с.

УДК 331

Е.С. Мищенко, доктор экон. наук

М.С. Лукьяненко

Тамбовский государственный технический университет

ВЗАИМОСВЯЗЬ И ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ КАТЕГОРИЙ «КАЧЕСТВО ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА» И «МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА»

Ключевым ресурсом любой организации независимо от сферы ее деятельности является персонал. Именно от качества труда работников во многом зависит результат деятельности компании: будь то рабочие цеха, от качества труда которых зависит качество продукции компании, менеджеры по продажам в супермаркете, качество труда которых во многом определяет, будет ли покупателем совершена покупка, или преподаватели высшего учебного заведения, от качества труда которых преимущественно зависит качество знаний выпускников.

Что же следует понимать под такой важной категорией, как «качество труда работника»? Согласно ГОСТ 15467–79, качество труда работни-

ка — это совокупность свойств процесса трудовой деятельности, обусловленных способностью и стремлением работника выполнить определенное задание в соответствии с установленными требованиями [1]. Большой энциклопедический словарь определяет качество труда как «общественную значимость, степень сложности, ответственности, напряженности и тяжести труда» [2]. В то же время «Большой экономический словарь» определяет данную категорию, как «характеристику конкретного вида труда по его сложности, интенсивности, условиям и народно-хозяйственной значимости, а также качественному уровню его результатов» [2]. Таким образом, категорию «качество труда работника» следует рассматривать и как совокупность