



УДК 37:681.3

**Н.А. ТУСУБЕКОВА**

КЫРГЫЗСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СТРОИТЕЛЬСТВА,  
ТРАНСПОРТА И АРХИТЕКТУРЫ ИМЕНИ Н. ИСАНОВА, Г. БИШКЕК,  
КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА  
E-MAIL: NAGIMANUAR@MAIL.RU

**N.A.TUSUBEKOVA**

KYRGYZ STATE UNIVERSITY OF CONSTRUCTION,  
TRANSPORT AND ARCHITECTURE NAMED AFTER N. ISANOV, BISHKEK, KYRGYZ  
REPUBLIC  
E-MAIL: NAGIMANUAR@MAIL.RU  
*E.mail. ksucta@elcat.kg*

## **НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ГЛАВНАЯ ПАРАДИГМА СОВРЕМЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

### **THE CONTINUOUS PROFESSIONAL EDUCATION AS THE MAIN PARADIGM OF MODERN EDUCATION**

*Макалa азыркы билим алуунун башы парадигмасы болгон адистерди кесиптик үзгүлтүксүз даярдоо маселелерине арналган: бирдиктүү билим берүү мейкиндигинин шарттарына жана азыркы эмгек базарынын талаптарына ылайык анын калыптануусун, өнүгүүсүн, модернизациялануусун жана өнүгүү перспективаларын талдайт.*

**Чечүүчү сөздөр:** *кесиптик үзгүлтүксүз даярдоо, модернизация, компетенттик билим берүү модели, бирдиктүү билим берүү мейкиндигине интеграциялоо.*

*Статья посвящена системе непрерывного профессионального образования как главной парадигмы современного образования: ее становлению, развитию, модернизации и перспективам развития в соответствии с современными потребностями рынка труда, в условиях интеграции в единое образовательное пространство.*

**Ключевые слова:** *непрерывное образование, модернизация, компетентностная образовательная модель, интеграция в единое образовательное пространство.*

*The article is devoted to the system of continuous professional education as the main paradigm of modern education: its formation, development, modernization and development prospects in line with the current needs of the labor market, in the conditions of integration into the unified educational the space.*

**Key words:** *continuous professional education, modernization, competence educational model, the unified educational the space.*

Современные проблемы экономики и изменения в социальной структуре общества ведут к серьезным изменениям рынка труда и социально-профессиональным потребностям предприятий и учреждений. Быстрые перемены в структуре экономики приводят к отмиранию одних и появлению других профессий, требуется интенсификация процессов переподготовки специалистов. Совершенствование производственных, информационных и управленческих технологий, а также глобальная переоценка индивидуальных и общечеловеческих ценностей позволили наиболее близко подойти к решению главной проблемы - созданию современного кадрового потенциала, развитие человеческого капитала.

Развитие профессиональной подготовки является гарантом развития экономики в современных условиях, это отражено в основе национальной политики многих развитых стран мира. Один из секретов «японского чуда» таится в понимании новой роли образования в обществе, в том, что бизнес сделал главную ставку на человека.



Непрерывное обучение всех категорий персонала, постоянная переподготовка, повышение квалификации — таковы базисная стратегия и цель кадровой политики Японии. Главной парадигмой профессиональной подготовки является переход к непрерывному образованию и это продиктовано рядом объективных причин приведенных в таблице №1. Очевидно, что непрерывное образование не является очередной стадией развития системы образования, а выступает как необходимая составная часть процесса интеграции науки, образования и производства. Из анализа современных проблем и задач профессиональной подготовки следует, что непрерывное профессиональное образование должно быть нацелено на создание организационно-дидактической, компетентностной образовательной модели, учитывающей современные требования к специалисту, создание условий для успешной самореализации и обогащения творческого потенциала личности. Такая модель должна отвечать основным функциям непрерывного образования: компенсаторной, адаптирующей и развивающей.

Из сложившихся на сегодняшний день организационных моделей переподготовки кадров, можно выделить программу непрерывного обучения в ВУЗах и обучение в различных центрах переподготовки непосредственно на самих предприятиях, общественных объединениях и т.п.

Таблица №1 - Объективные причины к непрерывному образованию

<b>Требования производства:</b>	<b>Стандарты образования:</b>	<b>Современный менеджмент:</b>
Быстрое изменение в сфере технологий и повышение требований к квалификации сотрудников. Быстрое устаревание профессиональных знаний и навыков (если знания инженеров середины XX века устаревали за 10-20 лет, то современный инженер должен переучиваться каждые 3-5 лет) Интенсивное развитие информационных технологий и соответственно изменение традиционных требований к сотрудникам. Недостаток навыков, в наукоемких и высокотехнологичных областях практически во всех сферах деятельности человека.	Тенденция на сокращение сроков подготовки высокопрофессиональных специалистов (сроки, к которым в настоящий момент стремится европейская образовательная система: 3 года бакалавриата и 1 год магистратуры). Изменение структуры и наполнения понятия «профессиональная компетентность», повлекшее изменения в системе подготовки специалистов. Углубление дифференциации направлений подготовки на практика ориентированное и теоретическое обучение.	Переход к новым методам организации профессиональной работы (проектный подход), который требует от персонала умения работать в разных качествах и над различными заданиями Тенденция перераспределения руководства, что подразумевает увеличение руководящего состава компаний среди среднего и младшего звена. Повышение квалификации сотрудников - это инвестирование, способное окупиться в самое короткое время и др. Введение и развитие менеджмента качества.

Очевидно, что непрерывное образование не является очередной стадией развития системы образования, а выступает как необходимая составная часть процесса интеграции науки, образования и производства.

Из анализа современных проблем и задач профессиональной подготовки следует, что непрерывное профессиональное образование должно быть нацелено на создание организационно-дидактической, компетентностной образовательной модели, учитывающей современные требования к специалисту, создание условий для успешной самореализации и обогащения творческого потенциала личности. Такая модель должна отвечать основным функциям непрерывного образования: компенсаторной, адаптирующей и развивающей.

Из сложившихся на сегодняшний день организационных моделей переподготовки кадров, можно выделить программу непрерывного обучения в ВУЗах и обучение в различных центрах переподготовки непосредственно на самих предприятиях, общественных объединениях и т.п.



Система переподготовки в ВУЗах принципиально отличается возможностью предоставления широкого спектра эффективных способов подготовки специалистов требуемого уровня, это подтверждает следующий сравнительный анализ:

Таблица 2 - Сравнительный анализ системы переподготовки

<b>в ВУЗах</b>	<b>на предприятиях</b>	<b>в общественных объединениях</b>
Высокопрофессиональный, (научный) кадровый потенциал	Высококвалифицированные практики	Практики
Использование научно-исследовательских достижений, профессионального опыта и знаний высококвалифицированных специалистов	Использование опыта и знаний высококвалифицированных практиков	Использование опыта и знаний практиков
Специализированная учебно-методическая база, имеющая научно исследовательскую направленность.	Производственная база, имеющая практическую направленность	Как правило арендованные помещения (временные), для тренингов и семинаров.
Программа высшего проф. образования, адаптированная к современным требованиям и нормам(ГОСТ) к специалисту	Программа, включающая отдельные дисциплины, с ограниченным количеством часов(не привязанных к базовому образованию) для формирования краткосрочных знаний, навыков и умений.	Мэниел(сценарий) тренинга включающий обучение отдельным краткосрочным профессиональным навыкам и умениям
Методика подготовки специалистов с высшим образованием на стыке нескольких специальностей	Методика повышения квалификации, имеющая практическую направленность без учета базового образования	Методика повышения квалификации на просветительно-ознакомительном уровне
Моделирование и реализация образовательного процесса в контексте компетенций будущей профессиональной деятельности специалиста	Моделирование и реализация: краткосрочных курсов в сжатые сроки, привязанных к нуждам производства.	Моделирование и реализация краткосрочных курсов привязанных к отдельным проектам, нуждам производства

Следует отметить принципиальную разницу этих подходов, так переподготовка вне ВУЗа предполагает только повышение квалификации, на основании прохождения отдельных дисциплин, с ограниченным количеством часов и в сжатые сроки. Содержание таких программ формируется в отрыве от базовых дисциплин, оно сфокусировано, как правило, на формирование краткосрочных навыков и умений. Как показывает опыт, такие курсы обеспечиваются не всегда высококвалифицированными кадрами и качественными программами.

Центр непрерывного образования Института инновационных профессий (ЦНО) реализует программы непрерывной подготовки и переподготовки профессиональных кадров по направлениям: строительство, экономика, менеджмент, информатика и вычислительная техника, электроэнергетика и электротехника, технология транспортных процессов, эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов, радиотехника, оценка и управление собственностью, антикризисное управление и др. Профессиональная подготовка и переподготовка в ЦНО включает в себя как подготовку



на базе среднего профессионального образования(программа«колледж-ВУЗ») так получение второй специальности, повышение квалификации.

ЦНО осуществляет комплексный подход к разработке модели профессиональной переподготовки и подготовки на основе специальных учебных планов, предполагающих возможность индивидуального подхода к обучаемым. По программе второго высшего образования специальные учебные планы предоставляют возможность разработки индивидуальной траектории подготовки. Принцип непрерывности переподготовки в этих планах реализуется через прохождение отдельных ступеней образования на основе учета имеющихся знаний, навыков и умений. Благодаря такому подходу решается проблема ускоренной подготовки специалистов, позволяя комбинировать общее и специализированное образование различного профиля.

Специальные учебные планы имеют своей целью интенсивную профессиональную переподготовку по индивидуальной траектории, тогда как переподготовки студента по обычному учебному плану оказывается искусственно растянутой. Студент, поступающий на переподготовку, уже имеет профессиональное образование и это дает ему возможность интенсивно осваивать новую программу подготовки. Так же при формировании траектории обучения оправдана возможность повышенной нагрузки студента(в отличии от студентов первого образования), основанная на таких ценностях человека, как индивидуальные способности, интеллектуальные и профессиональные возможности и стаж. Такое развитие переподготовки направлено на развитие системы опережающей подготовки кадров /5/.

Существенной особенностью непрерывного высшего профессионального образования является возможность учета отношения времени жизни технологии и времени жизни специалиста [4]. В зависимости от этого соотношения должна выбираться методика и система подготовки и переподготовки специалиста. Если время жизни технологии соизмеримо со временем жизни специалиста, в этом случае технологическая перестройка производства подразумевает умение перестраивать и систему деятельности специалиста в достаточно размеренные сроки. В качестве примера можно привести переподготовку по профилям направления строительства: промышленное и гражданское строительство, тепло- газоснабжение, производство строительных материалов и др. где учебные планы имеют свойство меняться в пределах 15-20% в пять лет. Система образующими способами учебной деятельности в этих случаях становится переподготовка в ВУЗе на основе традиционных форм обучения.

Если время жизни технологии меньше времени жизни специалиста, то тогда условием успешной профессиональной деятельности становится ориентация на многовариантное проектирование технологии обучения, умение перестраивать профессиональную переподготовку с учетом профессионально значимых целей. Здесь ведущей формой подготовки должны стать интенсивные методы переподготовки, ориентированные на индивидуальные возможности обучаемого. Но если в предыдущем случае в качестве таковых могли выступать профессионально-деятельностные цели, то теперь - организационно-деятельностные. Их основное отличие заключается в том, что характер обучения во втором случае регламентируется способностями и свободой самоопределения и самоорганизации личности.

Благодаря комплексным программам, по которым работает ЦНО, так же решается проблема подготовки специалистов на стыке различных направлений высшего образования, позволяя комбинировать общее и специализированное образование различного профиля/3/. Такой подход соответствует новой концепции в образовании, подразумевающей повышение мобильности и адаптации студентов к новым программам подготовки, использование методик обладающих многофункциональностью, динамизмом, опережающим характером развития по отношению к объектам профессиональной деятельности обучающихся/1/.



Содержательные векторы компетентностного подхода образовательных программ ЦНО также акцентируют практико-ориентированную направленность/1/ учитывая, что становление системы непрерывного образования основывается на двух взаимосвязанных тенденциях: вторжении производства в сферу базовой подготовки и, наоборот, проникновении обучения в производственный процесс. Интеграция сфер образования и производства происходит путем регулярного чередования периодов теоретического обучения и полноценной трудовой деятельности, т.е. обучения без отрыва от производства.

В этом направлении полезным является опыт ИИП, по созданию филиалов выпускающих кафедр на ведущих предприятиях отрасли, а также опыт привлечения к учебному процессу ведущих специалистов из соответствующих отраслей экономики, в частности из Госрегистра, УГПС МЧС, Фонда Госкомимущества, агентства оценки «Al-star», агентства «Капитал», аудиторской фирмы «ЭСЭП ЛТД», НАН КР и др. Опыт ЦНО по профессиональной подготовке и переподготовке показал, что эффективность реализуемых программ непрерывного образования достигается благодаря:

- развитию системы опережающей подготовки кадров /5/;
- теоретической направленности в сочетании с необходимой практической подготовкой;
- оперативное корректирование программ в соответствии с изменениями экономической среды и нормативно-правовой базы;
- широкое использование интерактивных методик обучения;
- использование профессионального опыта и знаний высококвалифицированных практиков и ведущих ученых;
- использование в учебном процессе современных инновационных технологий;
- решение проблем подготовки специалистов на стыке профессиональных направлений, позволяя комбинировать общее и специализированное образование различного профиля;
- мониторинг качества обучения.

Дальнейшее развитие системы непрерывного образования должно быть направлено на внедрение и развитие международного опыта, актуально перенять другие технологии и методики [5]. В частности альтернативным способом получения второго высшего образования является поэтапное повышение квалификации по блокам специального учебного плана. Методика такого обучения предполагает накопление образовательных модулей включенных в этот учебный план. Эта методика практикуется в Российской Федерации, Нидерландах, Финляндии и др. Такой подход частично реализован в ЦНО и наиболее приемлем в плане дальнейшего развития методов переподготовки.

Одним из направлений в организации непрерывного образования стало создание нетрадиционных учебных заведений: "университетов без стен", "школ гибкого обучения" и т. п. Самым известным примером является опыт функционирования Открытого университета в Великобритании, организованного таким образом, что подготовка там эквивалентна университетскому образованию и ведется методами, рассчитанными на специфический контингент, обучающийся без отрыва от производства (на заочной основе). Американский Национальный технологический университет (НТУ), не имея традиционного стационара, базируется на учебно-научном потенциале 24 ведущих инженерных ВУЗов США и специальной телевизионной сети. Деятельность НТУ финансируется и направляется примерно 25 крупнейшими промышленными корпорациями США.

Участие промышленных корпораций — необходимое условие дальнейшего развития системы непрерывного образования. Дело не только в финансировании, но и в активном создании образовательных структур непосредственно на предприятиях отрасли (учебных центров, курсов и т. д.). Во-первых, эти структуры легче увязывать с



динамичным развитием производства, а во-вторых, рынок рабочей силы в большей степени поддается регулированию на уровне предприятия, чем на макро уровне [1].

Все перечисленные выше формы развития непрерывного образования носят дополнительный характер по отношению к базовому ВУЗовскому образованию, не затрагивая его принципов, содержания и методов. Вместе с тем, временные или постоянно действующие формы образования — только звенья общей системы непрерывного образования. Для их успешного функционирования необходима перестройка самого базового обучения на принципах непрерывности и координации его с последующим образованием.

Базовая подготовка должна создать определенный потенциал знаний, развить способности, а также, что не менее важно, потребности в непрерывном обновлении образования. Во-первых, речь идет об общеобразовательной подготовке и широком профиле специальной переподготовки. Во-вторых, необходим отказ от максимально возможного объема информации в пользу проблемного построения программ обучения (развития принципа "научить учиться").

Есть и другие необходимые условия развития системы непрерывного образования: развитое кадровое планирование на уровне ВУЗ-фирма (с учетом связей с научными и исследовательскими заведениями), государственное финансирование, льготная налоговая политика и законодательная поддержка новых форм кооперации науки, образования и производства, как это имеет место в таких странах как Финляндия, Республика Казахстан, Российская Федерация и др.

Опыт и анализ работы ЦНО по подготовке кадров по программам непрерывного образования, приводит к следующим выводам:

- активная смена спектра профессий в современной экономике включает все большие слои специалистов в дополнительную подготовку и переподготовку. В силу занятости обучаемых данных категорий, традиционные формы и технологии обучения недостаточно эффективны;

- в условиях быстрого старения знаний невозможно добиться повышения качества подготовки слушателей увеличением сроков обучения и объема передаваемых знаний, необходима интенсификация учебного процесса в оптимальных формах;

- на первый план сегодня выдвигаются не передача слушателю возрастающего объема предметных знаний, которые в современной науке, быстро устаревают, а освоение им навыков самостоятельного усвоения новых знаний;

- развитие информационно-коммуникационных технологий делает реальной перспективу организации непрерывного образования для широких слоев профессиональных кадров на индивидуализированной основе;

- развитие компетентностной образовательной модели непрерывного образования, учитывающей современные требования к специалисту, делают возможным создание условий для успешной самореализации и обогащения творческого потенциала личности;

- непрерывное профессиональное образование - главный и эффективный механизм для адаптации к быстро меняющимся потребностям современного рынка труда.

## Список литературы

1. Болонский процесс [Электронный ресурс]. [Текст]/ Режим доступа: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)
2. Вишнякова С. М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. [Текст]/ - М.: НМЦ СПО, 1999. - с.198-213.



3. Энциклопедия профессионального образования: в 3 т. Т. 1 [Текст] / науч.-ред. совет: С. Я. Батышев. - М.: Рос. академ. Образования, 1999. - с.138.

4. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие [Текст] / Под ред. А.А. Деркача. - М: РАГС, 2005,. - с. 73-123,146, 218.  
Педагогические технологии: учебное пособие [Текст] / Под ред. В.С. Кукушкина. - Ростов н/Д.: Феникс, 2002. - с. 46, 91,139.