

КОНЦЕПЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ВУЗОВ НА ОСНОВЕ ИДЕЙ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЕТЕВОГО ПОДХОДА

Козлова Е.В.¹

¹ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный технологический университет», Пенза, Россия, (440039, г. Пенза, пр. Байдукова / ул. Гагарина, д. 1а / 11), e-mail: real12345@inbox.ru.

В данной статье рассмотрена концепция повышения квалификации научно-педагогических кадров вузов на основе идей корпоративного образования и сетевого подхода. Раскрыта цель повышения квалификации преподавателей на основе вышеназванных идей – развитие и совершенствование у преподавателей вуза корпоративной культуры как совокупности убеждений, отношений, норм поведения и комплекс разделяемых ценностей, создаваемых организацией по мере решения актуальных задач внутреннего и внешнего характера на пути повышения эффективного овладения педагогами инновационными знаниями, умениями и навыками для подготовки востребованных на рынке труда конкурентоспособных специалистов; установление эффективного взаимодействия с учреждениями образования, науки, промышленности и бизнеса для усиления инновационной составляющей данного процесса. В статье описаны принципы, реализующие идеи корпоративного образования и сетевого подхода, представлены основные уровни и предполагаемые результаты повышения квалификации научно-педагогических кадров.

Ключевые слова: повышение квалификации, научно-педагогические кадры, идеи корпоративного образования и сетевого подхода.

THE CONCEPT OF ACADEMIC STAFF DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS ON THE BASIS OF THE IDEAS OF CORPORATE EDUCATION AND NETWORK APPROACH

Kozlova E.V.¹

¹Penza State Technological University, Penza, Russia, (440039, Penza, Baydukov avenue / Gagarin Str. 1a / 11), e-mail: real12345@inbox.ru.

This article analyzes the concept of academic staff development of higher education institutions on the basis of the ideas of corporate education and network approach. The article reveals the purpose of academic staff development on the basis of the above ideas – development and improvement of academic staff corporate culture as a set of beliefs, attitudes, norms of conduct and a set of shared values created by the organization solving issues of internal and external obstacles to increase academic staff effective mastering of innovative knowledge and skills for the preparation of competitive specialists in the labour market; establishing an effective communication with education, science, industry and business institutions to enhance the innovative component of this process. The article describes the principles realizing the ideas of corporate education and network approach. The article presents the basic levels and anticipated results of academic staff development.

Keywords: staff development, academic staff, the ideas of corporate education and network approach.

В настоящее время в условиях стремительных изменений в экономике и технологиях возрастает потребность в высокопрофессиональных специалистах, способных адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда и реализовывать свой потенциал.

В этой связи особое значение приобретает вопрос подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров вузов, обеспечивающих профессиональную подготовку кадров для различных отраслей экономики. Поэтому обеспечение постоянного развития профессиональной компетентности и базовых компетенций преподавателей становится приоритетной задачей каждого высшего учебного учреждения.

Необходимо подчеркнуть, что сегодня особо актуальным является установление сетевого взаимодействия между преподавателями вузов, работниками промышленных предприятий и бизнеса с целью успешной адаптации образования к потребностям общества.

Учитывая названные выше проблемы, мы предлагаем Концепцию повышения квалификации научно-педагогических кадров вузов на основе идей корпоративного образования и сетевого подхода.

Задача данной статьи – раскрыть цель, описать принципы, реализуемые в рамках корпоративного образования и сетевого подхода, основные уровни и предполагаемые результаты повышения квалификации научно-педагогических кадров.

Предлагаемая Концепция отражает стратегические задачи развития отечественной системы повышения квалификации научно-педагогических кадров высшей школы на основе вышеуказанных идей, получивших своё широкое распространение в XX в. Однако идеи корпоративного образования прослеживаются уже в XIX в., например в трудах К.Д. Ушинского. Он ввёл корпоративную основу и выделил основные корпоративные требования к учебным группам, а также межличностным отношениям обучаемых. По его мнению, корпорация представляет собой субъект воспитания, а корпоративный дух – средство сплочения обучающихся [5].

За рубежом идеи корпоративного образования активно развивались в США и Западной Европе с 20-30-х гг. XX в. Они нашли своё отражение в содержании деятельности первых корпоративных университетов для обучения сотрудников компаний на производстве. Как отмечает А.А. Гилев, в 50-х гг. XX в. эти идеи были отражены в разработанной Концепции корпоративного университета и приобрели массовый характер за рубежом [3].

Как отмечает Ю.В. Вертакова, впервые элементы сетевого подхода были сформулированы в классической социологии. Многие исследователи полагают, что развитию сетевого подхода послужила теория социального обмена Дж. Хоманса. В основе его теории лежит идея о том, что обмен социальными и материальными ресурсами – это фундаментальная форма человеческого взаимодействия [1].

В конце XX в. за рубежом большое внимание стали уделять изучению роли сетевых структур в развитии экономики.

Начало использования термина «сетевой» в отечественной педагогике относится к 70–80-м гг. XX в. Тогда метод сетевого планирования был заимствован из экономической науки и перенесен в педагогическую практику [2].

Рассмотрим понятия «корпоративное образование», «сетевой подход» и «сетевое взаимодействие».

Под «корпоративным образованием» понимают часть системы образования, представляющую совокупность образовательных структур и учебных программ предприятий, компаний, обеспечивающих производственные потребности в высококвалифицированных рабочих и специалистах, руководящем составе, необходимых для успешного функционирования и развития финансово-промышленных составляющих корпорации-заказчика [5].

«Сетевой подход» представляет собой подход, задающий принципы исследования социокультурных явлений и процессов (на уровнях общества, социума и культуры, личности, любого социального актора – группы, общности, института, организации) как несистемно организованных целостностей [6].

Зубарева Т.А. определяет сетевое взаимодействие как согласование действий субъектов сети для достижения общих целей инновационного развития. Сетевое взаимодействие возникает при условии совместной коллективной распределенной деятельности, включающей совокупность отношений между всеми субъектами инновационного развития образовательных учреждений [4].

Принимая во внимание смысл названных выше понятий, нами была сформулирована цель повышения квалификации научно-педагогических кадров на основе идей корпоративного образования и сетевого подхода, а именно развитие и совершенствование у преподавателей вуза корпоративной культуры как совокупности убеждений, отношений, норм поведения и комплекс разделяемых ценностей, создаваемых организацией по мере решения актуальных задач внутреннего и внешнего характера на пути повышения эффективного овладения педагогами инновационными знаниями, умениями и навыками для подготовки востребованных на рынке труда конкурентоспособных специалистов; установление эффективного взаимодействия с учреждениями образования, науки, промышленности и бизнеса для усиления инновационной составляющей данного процесса.

Нами также были предложены принципы (исходные положения), лежащие в основе разработанной концепции повышения квалификации научно-педагогических кадров высшей школы. Эти принципы разрабатывались и дополнялись в соответствии с дидактическими принципами корпоративного образования (В.В. Кузнецов) и организационными принципами сетевых структур (Дж. Липнек и Дж. Стэмпе).

К принципам, реализующим идеи корпоративного подхода, относятся: зависимость организации и содержания повышения квалификации от целей и образовательной политики вуза, перманентный характер обучения, мобильность содержания учебных курсов, принцип движения, направленность на результат.

- Принцип зависимости организации и содержания повышения квалификации от целей и образовательной политики вуза предусматривает установление порядка обучения, формирование учебных групп, разработку программ и курсов повышения квалификации научно-педагогических кадров образовательного учреждения, выбор соответствующих форм, методов и средств с целью развития у преподавателей необходимых знаний и умений для решения поставленных перед вузом стратегических задач.
- Принцип перманентного характера обучения. Реализация этого принципа даёт возможность превентировать снижение качества и эффективной профессиональной деятельности научно-педагогических кадров высшей школы путём постоянного предоставления преподавателям актуальных знаний.
- Принцип мобильности содержания учебных курсов предусматривает возможность быстрого реагирования на происходящие изменения в профессиональной деятельности преподавателя в связи с постоянным ростом требований к его профессиональным знаниям и умениям.
- Принцип движения предполагает выбор научно-педагогическими кадрами в соответствии с занимаемыми должностями и учёными степенями различных векторов личностного и профессионального развития путём непрерывного процесса обновления ими знаний и умений.
- Принцип направленности на результат. Реализация данного принципа обеспечивает достижение одной из основных целей функционирования высшего учебного заведения – роста его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

К принципам, реализующим идеи сетевого подхода, относятся: принцип поступательно-инновационного развития, наличие общей цели, партнёрство, многоуровневое взаимодействие.

- Принцип поступательно-инновационного развития предполагает поступательное повышение квалификации преподавателей на разном уровне (от базового к академически-корпоративному и далее к исследовательскому) в разных структурных подразделениях (от лаборатории, кафедры до факультета, центра) в соответствии со статусом (от ассистента до старшего преподавателя, доцента и далее профессора) преподавателя; поступательное усвоение новых знаний, дальнейший самостоятельный поиск актуальных знаний и их применение в практической деятельности.
- Принцип наличия общей цели предусматривает существование между структурными подразделениями образовательного учреждения (кафедры, лаборатории, центры, службы, отделы и т.п.) и его партнёрами (структуры других учреждений, предприятий, производств) объединяющих планов, что, в свою очередь, является основой их сотрудничества.

- Принцип партнёрства. Этот принцип обеспечивает согласованность действий структурных подразделений образовательного учреждения, представителей промышленности и бизнеса в достижении поставленных целей.
- Принцип многоуровневого взаимодействия предполагает возможность прямого взаимодействия работников, входящих в сеть структурных подразделений образовательных учреждений и промышленных организаций разного уровня, по мере возникновения необходимости.

В содержании предлагаемой нами Концепции представлены и обоснованы преемственные уровни повышения квалификации научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении: основной, высокий (корпоративный) и повышенный (сетевой). На каждом из представленных уровней повышение квалификации преподавателей осуществляется по следующим направлениям: предметная, психолого-педагогическая, информационно-технологическая, языковая и предпринимательская подготовка.

На I (основном) уровне предполагается:

- обновление и совершенствование знаний о конкретной дисциплине; формирование умений по организации научно-исследовательской работы в определённой области знаний (направление предметной подготовки);
- проектирование индивидуальной траектории повышения квалификации; совершенствование знаний о психологии личности и основах социальной психологии; совершенствование знаний по методике преподавания в вузе; формирование знаний о педагогическом мастерстве преподавателя высшей школы (направление психолого-педагогической подготовки);
- совершенствование знаний по использованию современных информационных технологий в практической деятельности (направление информационно-технологической подготовки);
- углубление и расширение имеющихся знаний по иностранному языку (направление языковой подготовки);
- формирование основ предпринимательской деятельности у научно-педагогических кадров (направление предпринимательской подготовки).

II уровень (высокий (корпоративный)) подразумевает:

- разработку и внедрение авторских программ и курсов по учебной дисциплине; проведение научных исследований в определённой области знаний (направление предметной подготовки);
- практическую реализацию выбранного «маршрута» повышения квалификации научно-педагогических кадров в учебном учреждении; умение использовать знания о

психологии личности и основах социальной психологии в профессиональной деятельности как одно из средств реализации собственных коммуникативных навыков; проведение психолого-педагогических исследований, направленных на совершенствование качества образовательного процесса в вузе; умение организовывать учебный процесс в вузе на основе знаний о педагогическом мастерстве преподавателя высшей школы (направление психолого-педагогической подготовки);

- эффективное использование современных информационных технологий в учебном процессе (направление информационно-технологической подготовки);
- разработку и внедрение учебных программ на иностранном языке (направление языковой подготовки);
- использование знаний об основах предпринимательской деятельности в оказании платных (консультативных, образовательных) услуг на базе вуза (направление предпринимательской подготовки).

III уровень (повышенный (сетевой)) предполагает:

- разработку преподавателями вуза учебных программ и курсов в конкретных предметных областях совместно с научно-педагогическими кадрами других вузов и представителями промышленных предприятий, бизнеса; проведение педагогическими кадрами научных исследований в определённой области знаний совместно с преподавателями других учебных учреждений, представителями промышленности и бизнеса (направление предметной подготовки);
- межвузовское сотрудничество научно-педагогических кадров по разработке проектов многовариантных путей их профессионального и карьерного роста; использование преподавателями знаний о психологии личности и основах социальной психологии для установления контактов с педагогами других вузов и представителями компаний малого и среднего бизнеса, а также промышленных предприятий; совместное проведение психолого-педагогических исследований научно-педагогическими кадрами разных вузов и представителями сферы промышленности с целью разработки новых методов и подходов к обучению, направленных на повышение качества преподавания в вузах; обмен передовым опытом между преподавателями вузов по вопросу путей совершенствования педагогического мастерства научно-педагогических кадров вузов (направление психолого-педагогической подготовки);
- расширение возможностей использования преподавателями современных информационных технологий в профессиональной деятельности вследствие развития их партнёрских отношений с представителями промышленных предприятий и бизнеса (направление информационно-технологической подготовки);

- сотрудничество научно-педагогических кадров на международном уровне (направление языковой подготовки);
- создание, оформление и презентацию разработанного проекта перед экспертами, внедрение в производство (направление предпринимательской подготовки).

Согласно данной концепции использование идей корпоративного образования в практике повышения квалификации научно-педагогических кадров может обеспечить:

- целенаправленный процесс в соответствии с образовательной политикой, проводимой образовательным учреждением;
- оперативное решение проблем по разработке и внедрению актуальных для совершенствования квалификации педагогов (как начинающих, так и с более опытных) программ и проектов;
- организацию и осуществление данного процесса с учётом занимаемой должности и стажа работы;
- возможность разработки и внедрения авторских идей, проектов, программ и т.п. при поддержке администрации и коллектива образовательного учреждения.

Одновременно с этим использование идей сетевого подхода в отношении повышения квалификации научно-педагогических кадров высшей школы способно обеспечить:

- эффективное целевое взаимодействие различных структурных подразделений образовательного учреждения (кафедры, лаборатории, центры, службы, отделы и т.п.), с одной стороны, и партнёрское взаимодействие различных структур образовательного учреждения со структурами других учреждений, предприятий, производств, бизнеса, заинтересованных в развитии высшего образования, с другой, для решения задач, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогов;
- равные возможности образовательного учреждения и его внешних партнёров по разработке совместных проектов, программ и курсов, направленных на повышение квалификации научно-педагогических кадров;
- быстрое распространение инноваций между структурными подразделениями образовательного учреждения (кафедры, лаборатории, центры, службы, отделы и т.п.) и его партнёрами (структуры других учреждений, предприятий, производств);
- постоянное взаимодействие между представителями тех или иных структурных подразделений образовательного учреждения с целью использования разработок одного (или нескольких) из них в практике работы другого (или других) (внутри образовательного учреждения);
- взаимодействие научно-педагогических кадров образовательного учреждения и представителей науки, промышленности, бизнеса для практической реализации разработок

преподавателей в соответствии с социальным заказом (за пределами образовательного учреждения);

- возможность совершенствования программ и курсов повышения квалификации преподавателей вследствие обмена ценного опыта между структурными подразделениями различных учебных учреждений;
- возможность участия работников структурных подразделений образовательного учреждения, представителей промышленности и бизнеса в разработке и реализации программ повышения квалификации;
- эффективными условиями процесса повышения квалификации научно-педагогических кадров в зависимости от созданных лидерами сети образовательных, материально-технических, экспертных и кадровых возможностей.

Таким образом, реализация данной Концепции позволит создать условия для организации повышения квалификации научно-педагогических кадров на основе идей корпоративного образования и сетевого подхода: в процессе повышения квалификации педагогов учитываются образовательная политика учебного учреждения, актуальные потребности самих преподавателей и имеющийся у них потенциал. В свою очередь, вуз обеспечивается высококвалифицированными кадрами, способными готовить конкурентоспособных специалистов, востребованных на рынке труда. При этом эффективное взаимодействие с учреждениями образования, науки, промышленности и бизнеса ускорит процесс внедрения инноваций и обеспечит постоянное совершенствование знаний.

Список литературы

1. Вертакова Ю.В. Использование сетевого подхода для обеспечения устойчивости развития предпринимательских структур в условиях экономического кризиса // ИнВестРегион. — 2009. — № 2. — С. 36-43.
2. Бугрова Н.С. Сетевое взаимодействие в системе повышения квалификации педагогических кадров : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. - Омск, 2009. — 188 с.
3. Гилев А.А. // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. — 2010. — Т. 12. — № 3 (3). — С. 600-602.
4. Зубарева Т.А. Использование сетевого взаимодействия для инновационного развития образовательных учреждений : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. — Томск, 2011. — 246 с.
5. Кузнецов В.В. Корпоративное образование : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2010. — 227 с.

6. Метелева Е.Р. Разработка теоретико-методологических положений сетевого подхода // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2008. — № 3 (59). — С. 69-72.

Рецензенты:

Сергеева С.В., д.п.н., профессор, заведующая кафедрой педагогики и психологии высшей школы Пензенской государственной технологической академии, г. Пенза.

Найниш Л.А., д.п.н., профессор, зав. кафедрой начертательной геометрии и графики, ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», г. Пенза.