

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В КОНТЕКСТЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Янченко И.В.¹, Кадычегова А.Н.¹, Янченко Я.М.², Кадычegov В.А.³

¹ХТИ – филиал СФУ, Абакан, e-mail: inna-wind@mail.ru;

²ИФИЯК СФУ, Красноярск;

³СШФ СФУ, Черемушки

Усиление глобальных процессов интеграции экономик, смены технологий, информатизации обусловило необходимость обучения на протяжении всей жизни человека. В статье представлено описание модели повышения квалификации в контексте непрерывного образования на примере деятельности центра дополнительного образования при вузе. При описании подходов к построению модели повышения квалификации авторы исходят из того, что в образовательном дискурсе проблема обучения взрослых связана с поиском ответов на вопросы: Кто он, обучающийся взрослый, как субъект образовательной деятельности? Почему он учится? Чему надо учить взрослого? Как учить взрослого? Ответы на данные вопросы определяют цель, содержание, технологии, роль и структуру деятельности по разработке и сопровождению курсов повышения квалификации. Представлены эмпирические результаты, полученные в процессе реализации модели повышения квалификации на курсах центра дополнительного образования ХТИ – филиала СФУ. Выделены три группы среди слушателей курсов с выраженным поведением в процессе повышения квалификации, с учетом которого в перспективе возможна разработка курсов повышения квалификации с индивидуальной траекторией обучения. В заключение определены перспективы в направлении дальнейших исследований авторов.

Ключевые слова: андрагогика, профессиональная квалификация, непрерывное образование, модель, стандарт, компоненты, аксиологический, процессуальный, технологический, содержательный.

PEDAGOGICAL PROFESSIONAL DEVELOPMENT MODEL IN THE CONTEXT OF LIFELONG LEARNING

Yanchenko I.V.¹, Kadychegova A.N.¹, Yanchenko Ya.M.², Kadychegov V.A.³

¹Khakassian Technical School (branch of Siberian Federal University), Abakan, e-mail: inna-wind@mail.ru;

²School of Philology and Language Communication (Siberian Federal University), Krasnoyarsk;

³Sayano-Shushensky branch of the Siberian Federal University, Cheremushki

Strengthening of the global processes of economic integration, technology change and informatization have driven a need of learning throughout a person's life. The article provides a description of the model of professional development in the context of lifelong learning on the example of the center of additional education at the university. While describing approaches to building a model, the authors proceed from the fact that in the educational discourse the problem of adult education is associated with the search for answers to the questions: Who is an adult student as a subject of educational activity? Why are they studying? What do you need to teach an adult? How to teach an adult? Answers to these questions determine the purpose, content, technology, role and structure of activities for the development and assistance of lifelong learning courses. The empirical results obtained in the course of its implementation at the continuing education courses of the Center of Additional Education of Khakassian Technical School - a branch of Siberian Federal University are presented. Three groups of adults with different attitudes to the process of professional development are distinguished. Due to this division it is possible to develop distance learning courses with an individual learning path in the future. In conclusion, prospects for further research are identified.

Keywords: andragogy, professional qualification, lifelong learning, model, standard, components, axiological, procedural, technological, informative.

Последние десятилетия ознаменовались глобальными процессами смены технологий и тотальной информатизации, что привело к необходимости обучения на протяжении всей жизни человека, к необходимости формировать «способности личности действовать в режиме постоянного опережения существующего состояния» [1, 2]. В общественном

сознании усилились тенденции ценностного отношения к образованию в связи с двумя факторами:

– первый связан с поликультурными запросами, обусловленными новыми подходами к применению информации как необходимой составляющей жизни человека (включая повседневные бытовые ситуации);

– второй обусловлен технологическими изменениями в профессиональных средах, вызывающих у работающих взрослых потребность в постоянном обучении, повышении квалификации или переподготовке вплоть до смены профессии.

В условиях возрастающего значения непрерывного образования актуализируются проблемы готовности системы образования к удовлетворению потребности в обучении на протяжении всей жизни человека. Современное образовательное пространство предоставляет широкие возможности для повышения квалификации, тем не менее остается проблема готовности всех участников образовательного процесса. В образовательном дискурсе проблема обучения взрослых связана с поиском ответов на вопросы: Кто он, обучающийся взрослый, как субъект образовательной деятельности? Почему он учится? Чему надо учить взрослого? Как учить взрослого?

Ответы на данные вопросы определяют цель, содержание, технологии, роль и структуру деятельности по разработке и сопровождению курсов повышения квалификации. Осмысление непрерывного образования как объекта исследования и процесса повышения квалификации как его предмета попытаемся представить в виде модели, при описании подходов к построению которой мы будем отталкиваться от результатов поиска ответов на поставленные выше вопросы.

Материал и методы исследования. Теоретическая база исследования проблем непрерывного образования лежит в широком диапазоне педагогических, психологических, акмеологических, социологических, экономических, философских исследований, раскрывающих личностные и социально-экономические аспекты проблемы на уровне личности от процессов ее становления и развития в начале жизненного пути до проблем образования после завершения трудовой деятельности (Н.А. Бирюкова, С.И. Змеёв, В.М. Зуев, Г.А. Игнатъева, Е.В. Козлова, А.А. Кузьменков, Г.М. Нефедова, П.М. Новиков, Н.А. Пыхтина, Л.Ф. Савинова, В.С. Сенашенко, О.В. Тулупова, А.В. Федорова, Р.Д. Хайруллин, Ю.Н. Храмова и др.). Методологическую основу исследования составили системный, компетентностный, личностно-ориентированный подходы к проектированию содержания и технологии процесса повышения квалификации, нашедшие отражение в педагогической модели, концептуальной основой которой являются андрагогические принципы. Эмпирическая часть исследования выполнена при участии преподавателей вуза,

представителей администраций предприятий – заказчиков курсов повышения квалификации и их сотрудников – слушателей курсов.

Результаты исследования и их обсуждение. Современное образовательное пространство предоставляет широкие возможности для повышения квалификации в трех формах: формальное образование (очное, заочное, дистанционное и др.); неформальное (предметные подготовительные курсы, массовые открытые онлайн-курсы, мастер-классы и др.) и информальное (самостоятельное, спонтанное). Формальное образование часто подвергается критике, оно консервативно, инертно, не способно мобильно реагировать на изменения, обеспечивая непрерывность развития личности, «обреченного» в условиях высокой динамики происходящих изменений на образование в течение жизни [3]. Неформальное и информальное виды образования способны подстраиваться под конкретные запросы обучающихся, обладают большим потенциалом для достижения актуальных на данный момент образовательных результатов для личности, используются фрагментарно.

Для взрослого населения образование носит неформальный, эпизодический характер, за исключением категорий граждан, профессиональная деятельность которых требует государственной аттестации качества и повышения квалификации [4]. Хорошо организована, структурирована система повышения квалификации в сферах государственного управления, образовании и медицине. В этом случае образование носит эпизодический, формальный характер, имеет институализированную форму и реализуется на базе учебных центров, факультетов (центров) дополнительного образования в вузах, институтах повышения квалификации. Модели обучения на основе информального образования, микрообучения в данных сферах не имеют ведущего значения в связи с необходимостью государственной аттестации, большой значимостью качества образования, важностью обмена опытом с коллегами, необходимостью привлечения высококвалифицированных специалистов.

С учетом социальной значимости и необходимости государственного контроля над реализацией определенных видов профессиональной деятельности (например, медицина, образование, строительство и др.) расширяется миссия учреждений высшего образования как основы непрерывного образования. Вузы принимают активное участие в процессах профессиональной ориентации, в процессах высшего и послевузовского образования (повышение квалификации, переподготовка), нацеливаясь на формирование готовности к выполнению трудовых функций в условиях изменяющихся технологий и моделей профессиональной подготовки [5–7].

В процессах обучения взрослых можно выделить два крупных направления: *первое*, нацеленное на развитие личностных компетенций, которое обеспечивается специалистами в сфере психологии, коучинга, менеджмента; *второе*, нацеленное на развитие

профессиональных компетенций, которое обеспечивается специалистами соответствующей профессиональной среды.

В связи с популярным феноменом «личностного роста» в обществе востребовано первое направление, актуальное для руководителей среднего и высшего звена. Второе направление актуально для персонала предприятий, задействованного в операционной деятельности, в технологических процессах.

С позиций экономики и менеджмента процесс образования взрослых связан с развитием человеческих ресурсов и повышением конкурентоспособности предприятия на рынке. В связи с этим главным субъектом, заказчиком образовательной услуги в процессе повышения квалификации является предприятие в лице его управленцев. Опыт сотрудничества с работодателями, формирующими требования к разрабатываемым вузом курсам повышения квалификации, позволил выявить три основных приоритета заказчиков:

1) краткосрочные программы без отрыва персонала предприятия от профессиональной деятельности;

2) разработка программы повышения квалификации под конкретные актуальные нужды предприятия (под требования регламентирующих профессиональную деятельность нормативных документов);

3) учет требований профессионального стандарта, формулирующего требования к квалификации (при наличии).

Кто он, обучающийся взрослый? В социальных исследованиях обучающийся взрослый рассматривается как объект изучения с потенциальной готовностью к изменениям. В портрете обучающегося взрослого Г.А. Игнатьева, О.В. Тулупова выделили три ключевые характеристики: образовательный потенциал, определяющий вектор его саморазвития; ключевые компетенции как основа его эффективной социализации; ключевые трудовые навыки как основа эффективной деятельности [8].

Учитывая данные характеристики и опыт обучения взрослых, результаты интервью с работодателями, обобщенный портрет обучающегося субъекта в системе повышения квалификации следующий: обучающийся взрослый как субъект образовательной деятельности – состоявшаяся личность со сформированной системой отношений в социальной и профессиональной деятельности, имеющая образовательный потенциал, определяющий вектор его саморазвития, ключевые универсальные компетенции как основу социализации и профессиональные компетенции как основу профессиональной деятельности.

Чему и как учить взрослого? Условие обучения персонала без отрыва от производства определяет применение сетевых информационных технологий для организации

дистанционного образования сотрудников. Ответ на вопрос относительно содержания образования (чему учить?) для процесса повышения квалификации заключен в запросах конкретного заказчика-работодателя, диктуемых экономической ситуацией и требованиями профессиональных стандартов. Множество контекстов, связанных с образованием взрослых, ставят перед образовательной средой, моделирующей и реализующей образовательный процесс, задачи, связанные с определением и учетом андрагогических принципов [9], выбором образовательных технологий, методов обучения, способов сочетания формального и неформального образования, педагогического дизайна курсов и т.д.

Существенное значение в моделировании образовательного процесса имеет компонентное представление рассматриваемого феномена (рис. 1). Компонентное представление позволяет осмыслить его сущность и представить далее деятельность в динамике как последовательность этапов реализации задач.

Целевой компонент – цель и задачи повышения квалификации с позиций работодателя как основного заказчика процесса.

Аксиологический компонент – ценности, ориентации, мотивы личности, обусловленные потребностью в повышении квалификации, в переподготовке вплоть до полной смены профессии.

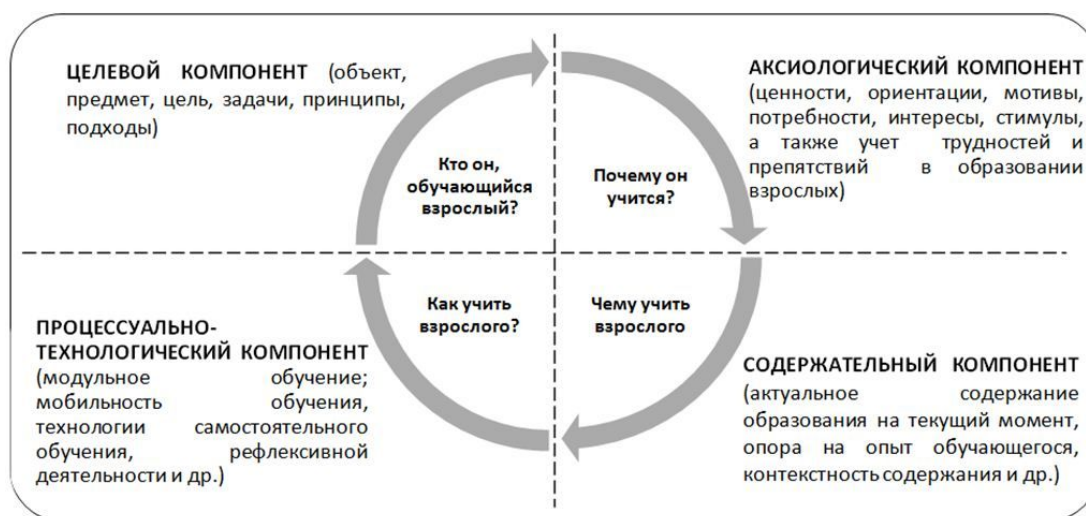


Рис. 1. Компоненты педагогической модели повышения квалификации

Содержательный компонент – содержание программы повышения квалификации как ориентир на требования профессиональной среды (профессионального стандарта и иных документов, регламентирующих профессиональную деятельность) в актуализации содержания образования с учетом ее цифрового контента в свободном доступе.

Процессуально-технологический компонент – этапы и педагогические технологии образовательного процесса: сетевые информационные технологии; технологии

дистанционного обучения, модульного обучения, организации совместной, проектной деятельности; элементы геймификации, технологии рефлексивной деятельности и др.

В решении проблемы содержания образования выделяют три подхода: содержание образования определяется предприятием-заказчиком, содержание определяют обучающиеся и содержание формируется усилиями обучающихся и обучающихся [10].

Применение только первого подхода без учета потребностей, интересов, ценностей обучающихся взрослых приведет к удовлетворению только корпоративных потребностей, бюрократизации процесса, а не станет одним из условий развития личности в процессе профессиональной карьеры. Необходимо сочетание подходов, что может быть отражено в учете целей предприятия-заказчика, потребностей и интересов обучающихся.

В основе любой педагогической концепции лежат принципы. Принципы в сфере повышения квалификации научно-педагогических кадров высшей школы выделены исследователем Е.В. Козловой. Автор определила две группы принципов:

1) корпоративного подхода: зависимость организации и содержания повышения квалификации от целей и образовательной политики вуза, перманентный характер обучения, мобильность содержания учебных курсов, принцип движения, направленность на результат;

2) сетевого подхода: поступательно-инновационное развитие, наличие общей цели, партнерство, многоуровневое взаимодействие [11].

Для решения задач повышения квалификации выделим принципы корпоративного подхода, адаптируя их к цели нашего исследования:

1) принцип зависимости организации курса и содержания программы повышения квалификации от целей организации-заказчика;

2) принцип партнерства – согласованность действий проектной группы вуза и представителей организации-заказчика в достижении поставленных целей и задач;

3) принцип мобильности образовательных технологий – возможность образования без отрыва от производства;

4) принцип направленности на результат – контроль достижения обучающимися и проектной группы цели и задач курса.

К данным принципам, реализующим идеи корпоративного подхода, добавим три принципа, обеспечивающих реализацию компетентного подхода:

1) принцип модульности содержания курса – возможность наполнения содержания курса несколькими преподавателями для быстрой разработки электронного курса;

2) принцип приоритета самостоятельного обучения – обеспечение возможности изучения контента курса и самоконтроля;

3) принцип практикоориентированности – опора на имеющийся опыт

профессиональной деятельности в процессе повышения профессиональных компетенций.

Система образования как общественный институт является самой массовой, охватывая значительную часть населения. В связи с этим учесть все факторы, влияющие на ее состояние и состояние ее субъектов, невозможно. Мы выделяем три фактора для моделирования процесса повышения квалификации: принципы и компонентный состав как концептуальную основу; этапы как динамическую характеристику модели.

Охарактеризуем процесс повышения квалификации последовательностью:

- 1) подготовительный этап – процесс взаимодействия заказчика и вуза – исполнителя программы повышения квалификации, заключающийся в согласовании цели, задач, программы, оценочных средств, создании проектной группы;
- 2) технологический этап – выбор платформы, определение контента курса (при необходимости его оцифровка) и разработка электронного курса;
- 3) этап реализации – организация доступа обучающихся к электронному курсу, их сопровождение в процессе обучения;
- 4) заключительный этап – подведение итогов, анализ результатов обучающихся и деятельности проектной группы.

Графическая визуализация текстовой модели представлена на рисунке 2.

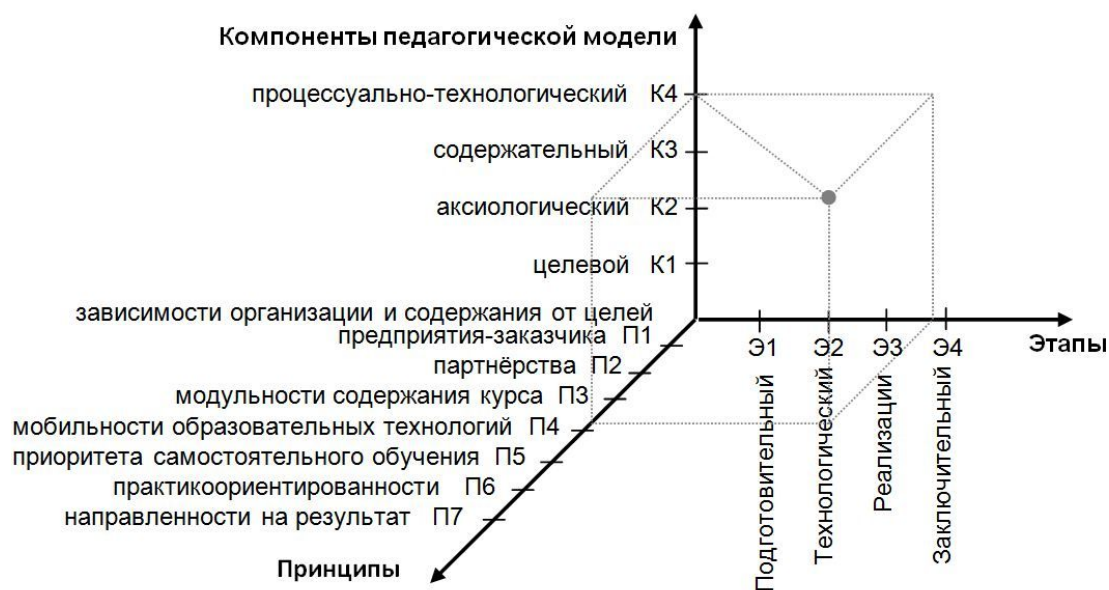


Рис. 2. Трехфакторная педагогическая модель повышения квалификации

Пространство «Компоненты педагогической модели – Принципы» содержит основные характеристики и требования, актуальные как для разработки и согласования программы повышения квалификации в соответствии с приоритетами ее субъектов, так и для всего процесса реализации модели в направлении вектора «Этапы». Рассмотрение состояния системы в динамике этапов продвижения дает возможность опережающего моделирования

(пример возможного состояния модели представлен в таблице 1).

Таблица 1

Пространство состояний модели повышения квалификации

Координаты состояния	Краткая характеристика состояния процесса	Персоны, обеспечивающие процесс
(П1, К1, Э1) (П2, К1, Э1) (П3, К1, Э1) (П6, К1, Э1) (П6, К2, Э1) (П6, К3, Э1)	Согласование целей, условий реализации программы (материально-технических, финансовых и др.), разработка рабочей программы, определение содержания, создание проектной группы	Менеджеры вуза, менеджеры предприятия-заказчика, руководитель программы повышения квалификации
(П3, К1, Э2) (П3, К2, Э2) (П3, К3, Э2) (П4, К4, Э2) (П5, К4, Э2) (П6, К4, Э2) (П7, К4, Э2)	Выбор платформы для организации цифрового контента курса. Разработка электронного курса и наполнение его содержанием. Организация обратной связи. Обеспечение возможности самоконтроля и контроля	Преподаватель, квалификация которого соответствует профессиональному стандарту. Преподаватель, имеющий опыт разработки, применения электронных курсов. Специалист в сфере IT-технологий
(П3, К4, Э3) (П4, К4, Э3) (П5, К4, Э3) (П6, К3, Э3) (П7, К4, Э3)	Реализация модульного обучения на основе дистанционных технологий. Выполнение заданий обучающимися. Отслеживание деятельности обучающихся, оценивание результатов. Обратная связь, поддержка	Преподаватель, квалификация которого соответствует профессиональному стандарту. Тьютор. Руководитель программы повышения квалификации
(П7, К4, Э4)	Поддержка обучающихся, имеющих трудности с выполнением итоговой работы или проекта. Подведение итогов	Преподаватель. Тьютор. Менеджеры вуза, менеджеры предприятия-заказчика, руководитель программы повышения квалификации

В процессе верификации модели повышения квалификации отмечено наблюдение, касающееся педагогического персонала, преподавателей курсов повышения квалификации. В начале нашей деятельности по реализации программ повышения квалификации все преподаватели переживали стрессовое состояние, не было ответов на многие поставленные выше вопросы. Андрагогическая, педагогическая подготовка преподавателей, поддержка их на протяжении реализации программ снимают напряженность. Тем не менее равнодушие и повышенная ответственность, свойственные преподавателям, держат их в напряжении до подведения итогов. Поскольку в проектах повышения квалификации преподавательский состав меняется, то такая работа проводится постоянно. Необходимо создание системы андрагогической подготовки преподавателей для обучения взрослых с учетом того, что у многих из них нет и педагогического образования.

От преподавателя требуется «тройная компетентность»: способность транслировать актуальные знания с учетом доступности мирового образовательного контента (преподаватель), сопровождать процесс обучения каждого обучающегося (тьютор) и владеть цифровыми технологиями организации образовательного контента в короткие сроки (IT-компетенции). Решение проблемы – создание команды, проектной группы, в составе которой

необходимы не просто специалисты в сфере IT-технологий, а специалисты, ориентирующиеся в сфере цифровой педагогики, имеющие опыт смешанных или дистанционных технологий. Задачи, которые необходимо решить проектной группе:

- 1) выявить образовательные потребности обучающихся;
- 2) определить содержание программы повышения квалификации и организовать его наличие в виде цифрового контента;
- 3) организовать доставку цифрового образовательного контента через средства коммуникации (компьютеры, смартфоны, планшеты) для организации мобильного обучения;
- 4) обеспечить наличие инструментов обратной связи и реагировать незамедлительно на сигналы обучающихся;
- 5) организовать систему контроля прохождения образовательной траектории обучающимися;
- 6) организовать систему оценивания на основе двух подходов – автоматизированную и проверку преподавателем;
- 7) организовать применение элементов геймификации в форме создания конкурентных ситуаций (рейтинги, выдачи наградных значков и др.) как способа мотивации обучения;
- 8) обеспечить итоговый контроль, рефлексию деятельности.

Наш опыт показал, что совместная деятельность проектной группы способствует и реализации основной ее цели, и развитию каждого ее члена.

Верификация модели осуществлялась нами на программах повышения квалификации, рассчитанных на 72 часа. Использовалась электронная информационно-образовательная среда СФУ, в частности eКурсы на платформе LMS Moodle. Платформа хорошо известна, ее функционал позволяет создать качественный интерактивный образовательный контент [12]. Структура курса: по темам, в каждой теме ставятся и решаются свои задачи, определяющие траекторию изучения содержания (какой документ изучить, какой материал посмотреть, на какие вопросы ответить или выполнить задание) и используемые средства LMS Moodle (лекция, тест, задание и др.).

Менеджер предприятия – заказчика курса «Аналитический контроль качества объектов металлургического производства» попросил составить для него график выполнения оцениваемых видов деятельности. Второй заказчик курса «Безопасность строительства (по видам)» высказал пожелания: включить в проектную группу представителя организации, осуществляющей контроль над безопасностью строительства; организовать обучение и тестирование на основе единой системы аттестации Национального объединения строителей. Высказанные пожелания свидетельствуют о высокой заинтересованности работодателей в

квалификации персонала.

Приведем результаты анкетирования слушателей о мотивационных аспектах трудовой деятельности, имеющие отношение к процессу повышения квалификации: 71% слушателей в целом удовлетворены своей работой, 91% – считают работу усложняющейся, требующей роста профессиональной компетентности, мастерства и возрастающей ответственности за результаты (табл. 2).

Таблица 2

Результаты опроса степени важности повышения квалификации
(количество респондентов в %)

№ п/п	Оцениваемый параметр	Балл по 10-балльной шкале				
		10	9	8	7	6 и менее
1	Возможность карьерного роста	14,3	19,0	28,6	14,3	23,8
2	Одобрение со стороны руководства	42,9	9,5	14,3	9,5	23,8
3	Признание и уважение членов коллектива	30,0	5,0	20,0	25,0	20,0
4	Возможность самореализации, использования способностей	50,0	10,0	25,0	10,0	5,0
5	Возможность развития, самосовершенствования	52,4	–	33,3	9,5	4,8
6	Возможность проявления самостоятельности, инициативы	45,0	15,0	20,0	10,0	10,0
7	Усложняющаяся работа	33,3	9,5	19,0	9,5	28,7
8	Гарантии при возможных конфликтных ситуациях (таких как сокращение, увольнение, конкурс)	61,9	14,3	4,8	9,5	9,5

Интересны результаты анкеты из пунктов 1–7 таблицы 2 с просьбой оценить предложенный вариант по 10-балльной шкале. Пункт 8 «Гарантии при возможных конфликтных ситуациях (сокращение, увольнение, конкурс)» сформулирован нами после анализа ответов, данных в графе «Другое». Анализ данных анкетирования позволяет сделать вывод: все предложенные варианты достаточно высоко оценены, однако более значимы возможности саморазвития, самореализации, демонстрации своих способностей в новой ситуации, чем карьерный рост, усложнение работы, отношение руководства. Результат по пункту 8 таблицы «Гарантии при возможных конфликтных ситуациях (сокращение, увольнение, конкурс)» – 90,5% – все же свидетельствует о напряженной ситуации на рынке труда и наличии возможной конкуренции среди работников предприятий.

Анализируя цифровые следы слушателей в электронном курсе, мы выделили три типа их активности: активный, нормативный, пассивный.

Представители первой группы («отличники») обладают высокой активностью; им все интересно, задают вопросы; активно общаются с преподавателем; первыми выполняют задания; просят открыть следующий раздел, если закрыт; часто выполняют задания, не изучая предварительно предлагаемый материал, возвращаются к нему при неудачной попытке; добиваются максимальной оценки при выполнении заданий; изучают не

обязательный для выполнения, дополнительный материал курса; пытаются форсировать события и закончить курс раньше срока.

Вторая группа («хорошисты»): они не торопятся, выполняют все последовательно и без спешки; изучают теоретический материал и потом выполняют задания; в коммуникациях активны только в сложных ситуациях, когда не могут выполнить задание или не поняли его; дополнительный материал просматривают выборочно; в оценках их удовлетворяет балл не максимальный, но и не проходной; соблюдают сроки.

Третья группа («троечники»): приступают к обучению, когда уже проходит почти половина продолжительности курса; выполняют только те задания, которые объявлены обязательными для выполнения; дополнительным материалом не интересуются совсем; в коммуникации с преподавателем не вступают, часто их приходится мотивировать на завершение курса через старшего в группе или менеджера предприятия-заказчика.

По нашим данным, среди слушателей процентное соотношение следующее: нормативная группа – 74%, активная и пассивная соответственно 11% и 15%. Безусловно, учет личностных особенностей возможен при разработке дистанционных курсов.

Оценка удовлетворенности/неудовлетворенности слушателей проведена на основе анализа отзывов в виде эссе. Дистанционный формат нравится всем, слушатели оценили содержание курса, его объем, систематический контроль (стилистика автора сохранена): *«Курс обучения помог мне существенно дополнить, расширить и углубить уже существующие знания, касающиеся моей профессии. Далеко не все было легко, и я думаю, что еще вернусь к материалам, перечитаю и пересмотрю видео. Очень понравилась подача и систематизация материала. Все подробно объясняется, даны схемы и формулы, документы. Конечно же, интересно было посмотреть видео. Контрольные тесты дали возможность проверить, хорошо ли усвоен материал, испытать себя. Не для всех был удобен график открытия новых тем (сказывается посменная работа), но и с этим мы справились»*. Мы привели цитату из отзыва, который наиболее полно отражает мнение слушателей курса повышения квалификации.

Выводы. Проблема поиска продуктивных моделей повышения квалификации как предмета андрагогического, педагогического исследования является чрезвычайно актуальной для всех субъектов образовательного процесса и общества в целом. Предлагаемые принципы и подходы в педагогической модели повышения квалификации позволят в дальнейшей практической деятельности помочь преподавателям в разработке курсов, повысить интерес работодателей к курсам повышения квалификации своих сотрудников и интерес слушателей. При проектировании электронного курса для сохранения мотивации и достижения планируемых результатов необходимо учитывать группы с разной

активностью в обучении. Подчеркнем также значимость феномена повышения квалификации в связи с воспитательной функцией: обучающийся взрослый демонстрирует значение образования, ориентируя подрастающее поколение на образование в течение всей жизни.

Список литературы

1. Новиков П. М., Зуев В. М. Опережающее профессиональное образование: научно-практическое пособие. М.: РГАТиЗ, 2000. 266 с.
2. Бирюкова Н.А. Концепция непрерывного учения как теоретическая база образования взрослых в Европе // Сибирский педагогический журнал. 2009. №. 4. С. 346–354.
3. Нефедова Г. М. Специфика интеграции формального, неформального и информального образования // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2017. Вып. 3 (17). С. 127-133. DOI: 10.23951/2307-6127-2017-3-127-133
4. Сенашенко В. С., Пыхтина Н. А. О некоторых аспектах непрерывного образования в Российской Федерации // Философско-педагогические проблемы непрерывного образования. Сборник научных статей. Под ред. М. И. Вишневого, Е.И. Снопковой. 2018. С. 108–112.
5. Храмова Ю. Н., Хайруллин Р. Д. Содержание непрерывной профессионально-иноязычной подготовки специалистов юриспруденции // Проблемы современного педагогического образования. 2016. Вып. 52. Ч. 1. С. 325–330.
6. Янченко И.В. Образовательный процесс вуза в контексте формирования карьерной компетентности студентов // Фундаментальные исследования. 2013. № 6-2. С. 464–469.
7. Янченко И.В. Модель формирования карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании // Фундаментальные исследования. 2013. № 10-2. С. 437-441.
8. Игнатьева Г.А., Тулупова О.В. Образование взрослых: от человека возможного к стране возможностей // European Research. 2018. С. 150–153.
9. Змеёв С.И. Применение андрагогических принципов обучения в подготовке и повышении квалификации специалистов // Человек и образование. 2014. №.1 (38). С. 8–14.
10. Савинова Л.Ф. Современные модели повышения квалификации: опыт, проблемы, перспективы // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2013. №. 3-4 (16-17). С. 5–13.
11. Козлова Е.В. Концепция повышения квалификации научно-педагогических кадров вузов на основе идей корпоративного образования и сетевого подхода // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6.; URL: <http://www.science->

education.ru/ru/article/view?id=10773 (дата обращения: 26.08.2019).

12. Кузьменков А. А., Федорова А. В. Дополнительное профессиональное образование как средство повышения конкурентоспособности выпускников университета на рынке труда (на примере направления подготовки 08.03.01 «Строительство») // Непрерывное образование: XXI век. 2018. Выпуск 4 (24). URL: <https://lll21.petrus.ru/journal/article.php?id=4327>. DOI: 10.15393/j5.art.2018.4327.