

**Юрьева Галина Петровна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и профессиональной педагогики филиала ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет», г. Славянск-на-Кубани

[gyureva@mail.ru](mailto:gyureva@mail.ru)



### **Реализация программ непрерывного образования в условиях сетевого взаимодействия**

**Аннотация.** В статье рассматриваются особенности сетевой формы реализации образовательных программ в современных условиях, формы и модели реализации сетевого взаимодействия образовательных организаций с бизнесом, наукой и другими необразовательными организациями.

**Ключевые слова:** сетевая форма реализации программ, сетевое взаимодействие, непрерывное образование, образовательная организация, профессиональная переподготовка, повышение квалификации.

**Раздел:** (01) педагогика; история педагогики и образования; теория и методика обучения и воспитания (по предметным областям).

Существенное влияние на формирование структуры занятости населения страны, которая в известной степени отражает общую структуру экономики и изменяется в значительной степени под ее воздействием, оказывают процессы становления рыночной экономики и рынка труда, отличающиеся в последнее десятилетие положительной динамикой.

Рассматривая особенности развития постиндустриальной экономики, отечественный ученый А. М. Новиков обращает внимание на широкое обсуждение в средствах массовой информации вопроса о том, что экономика России возрождается, а система профессионального образования не обеспечивает ее необходимыми кадрами. Он называет это заблуждением, так как «в стране идет не возрождение прежней индустриальной экономики России, а рождение и развитие совершенно иной, новой – постиндустриальной экономики» [1].

Сегодня мы можем наблюдать появление новых и утрату актуальности еще недавно востребованных профессий, увеличение спроса на рынке труда специалистов рабочих профессий. Стремительные преобразования в экономической сфере страны приводят к тому, что обновляется перечень востребованных экономикой и промышленностью профессий, конкретизируются и ужесточаются требования работодателей к качеству подготовки кадров на различных уровнях профессионального образования. При этом основные требования работодателей обусловлены необходимостью быстрой и гибкой подстройки работника под изменения внешних условий. В современных социально-экономических условиях востребованы работники, мотивированные на самосовершенствование и готовые учиться; способные к реализации творческого подхода при решении задач, возникающих в профессиональной деятельности; мобильные и готовые, в случае необходимости, сменить сферу деятельности; обладающие коммуникативными компетенциями и личностными качествами, способствующими эффективной работе в команде; способные принимать решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

В последнее десятилетие изменился подход к формированию заказа на подготовку рабочих кадров и специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. Если ранее это были количественные показатели, то теперь их сменили качественные характеристики подготовки [2].

Все перечисленные факторы бросают вызов российской системе образования. Как следствие, разрабатываются и вводятся федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования нового поколения, в соответствии с которыми формируется новый ландшафт компетенций, которыми должны обладать будущие специалисты.

Во взаимодействии рынка труда и системы профессионального образования в настоящее время начинают складываться принципиально новые отношения, в которых еще много противоречий, что объясняется в том числе и быстрой сменой в России экономической модели. Вместе с тем нельзя не отметить тот факт, что образовательные организации, бизнес, органы власти, производственные организации все более активно сотрудничают в процессе разработки профессиональных стандартов и установления квалификационных требований, в ходе реализации профессиональной подготовки и переподготовки специалистов, повышения квалификации кадров. Эффективное взаимодействие образовательных организаций и работодателей при совместной реализации образовательных программ в рамках непрерывного образования позволяет осуществлять подготовку специалистов на высоком качественном уровне.

Исследователи отмечают, что только 20% трудоспособного населения планеты трудятся по первоначально приобретенной специальности. Анализ статистических данных за последние 5 лет позволяет констатировать, что лишь у 63% выпускников российских вузов профессия, по которой они работают, соответствует их базовой профессиональной подготовке. Кроме того, уже в первые два года, по окончании профессиональных учебных заведений, около 42% молодежи меняют свои профессии. При этом отмечается, что около 45% из них обучались в вузе на бюджетной основе [3].

Принимая во внимание тот факт, что часть абитуриентов вузов и ссузов изначально ориентированы на профессии, которые не соответствуют их потенциальным возможностям, задаткам и способностям, а порой и интересам, необходимо отметить, что на этапе подготовки школьников к выбору профессии, в процессе их профессиональной ориентации важно учитывать индивидуально-психологические особенности личности, наличие мотивации на освоение выбранной профессии. Необходимо проводить системную работу по целенаправленному развитию психологических свойств и качеств личности, необходимых для эффективного осуществления деятельности в соответствии с выбранной профессией.

Успех в профессиональном становлении и профессиональной пригодности человека определяется ключевыми характеристиками, основными из которых можно назвать следующие:

- 1) профессиональная мотивация;
- 2) общая и профессиональная пригодность (компетенции, необходимые для выполнения в профессиональной деятельности типовых и нестандартных задач);
- 3) уровень функциональной готовности и резервов организма к трудовой деятельности;
- 4) состояние индивидуально-психологических функций человека, и прежде всего профессионально важных качеств конкретной деятельности [4].

Следует отметить, что за время обучения студента в образовательной организации, как правило, существенно корректируются требования работодателей к подготовке специалиста, изменяется уровень востребованности данной профессии на рынке труда. В условиях рыночной экономики практически каждому человеку приходится не только часто менять место работы, но и на протяжении всей жизни в среднем 5–6 раз менять профессию. Это основные причины, по которым во всем мире отмечается тенденция к увеличению потребности в образовательных услугах людей, уже

имеющих профессиональное образование. Как следствие, приобретает особую актуальность непрерывное образование личности – «образование через всю жизнь», основным смыслом которого является постоянное обновление, развитие и совершенствование каждого человека на протяжении всей жизни [5].

Практика показывает, что специалист, имеющий профессиональное образование по нескольким направлениям подготовки или прошедший профессиональную переподготовку, более мобилен и вероятность его трудоустройства достаточно высока. Вместе с тем образовательные организации, реализующие программы дополнительного профессионального образования, нередко сталкиваются с проблемами формирования у слушателей мотивации к саморазвитию и профессиональному самосовершенствованию.

Возрастающая роль дополнительного профессионального образования связана с конкуренцией и требованиями рынка труда. У специалистов возникает потребность в освоении новых знаний и инновационных технологий, в непрерывном развитии уже имеющихся профессиональных компетенций и формировании новых, в самосовершенствовании личности. Возникающие потребности формируют мотивацию к освоению содержания курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки по дополнительным профессиональным программам [6].

Повышение квалификации является по своей сути доформированием или переформированием способов профессиональной деятельности, умений и навыков профессионального общения коммуникации, личностных качеств, корректировки уже имеющихся представлений, актуализации мотивации специалиста. В процессе курсовой подготовки обучающимся предоставляется возможность овладения новыми приемами профессионального мышления и способами решения профессиональных проблем, что напрямую связано с развитием свойств и качеств личности как субъекта обучения [7].

При создании структуры непрерывного образования актуальна сетевая форма реализации образовательной программы, основывающаяся на сотрудничестве и взаимодействии образования с бизнесом, наукой и другими необразовательными организациями. Самым важным моментом является то обстоятельство, что сетевая форма реализации образовательной программы предполагает объединение материальных, кадровых, учебно-лабораторных и других необходимых ресурсов научными, производственными и иными организациями, что позволяет осуществлять подготовку кадров на высоком качественном уровне.

В статье 15 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» на законодательном уровне закреплено понятие «сетевая форма реализации образовательных программ». Согласно пункту 1 статьи 15, сетевая форма реализации образовательных программ «обеспечивает возможность освоения обучающимся образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций». Там же указывается, что наряду с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, в реализации образовательных программ с использованием сетевой формы также могут участвовать научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой [8].

Сегодня вузами ведется активный поиск новых форм взаимодействия с бизнесом, органами власти, производственными организациями с целью осуществления «подстройки» образования под рынок труда. Таким образом, сетевое взаимодействие

может рассматриваться как ресурс развития образования, а также качественной подготовки и дальнейшего трудоустройства выпускников. В этом случае сетевая форма реализации образовательной программы профессиональной подготовки представляет собой устойчивое, организационно оформленное взаимодействие образовательных организаций между собой и с субъектами внешней среды в целях повышения эффективности использования совокупного потенциала системы образования, оптимизации используемых ресурсов и достижения качества подготовки выпускников, соответствующего требованиям заказчика и рынка труда.

Реализация образовательных программ с использованием дистанционной формы обучения позволяет решать ряд важнейших проблем, а именно:

- 1) возможность обучения при удаленности образовательных учреждений от человека, желающего продолжать свое образование;
- 2) невозможность на длительное время отрыва специалиста от работы в соответствии с календарным планом освоения учебных дисциплин программы профессиональной переподготовки или повышения квалификации;
- 3) наличие у человека проблем с физическим здоровьем, не позволяющих ему пройти обучение в очной форме;
- 4) объективные факторы, препятствующие непрерывному образованию (отпуск по уходу за ребенком, прохождение службы в рядах российской армии и др.).

При сетевой форме организации обучения образовательными организациями используются различные модели: горизонтальная (с участием учреждений профессионального образования одного уровня), вертикальная (организация совместной деятельности образовательных организаций различных уровней), смешанная (с участием научных организаций, территориально-отраслевых кластеров и др.).

Следует отметить, что формы реализации сетевого взаимодействия могут быть различными: формирование единой поддерживающей инфраструктуры (бизнес-инкубаторы, технопарки, ресурсные центры, малые инновационные предприятия, базовые кафедры, совместные базы практик); создание общих сервисов (профориентация, организация набора студентов, трудоустройство выпускников и отслеживание их профессиональной карьеры, профессиональная переподготовка и повышение квалификации кадров, информационно-методический портал, единая библиотечная система, совместно используемые спортивные сооружения, медицинские учреждения, комбинаты питания и т. п.); сетевые образовательные программы и программы академической мобильности (прикладной бакалавриат, студенческий обмен, стажировки, производственная практика).

Анализ практики применения образовательными организациями сетевой формы при реализации образовательных программ позволил выявить основные подходы:

1. Сетевая образовательная программа является частью большого сетевого проекта, реализация которого предполагает объединение кадрового потенциала, интеграцию обучения и научно-исследовательской деятельности, интеграцию обучения и стажировок.

В качестве примера сетевой образовательной программы как части большого сетевого проекта можно привести успешную реализацию в 2014 г. НИТУ «МИСиС» совместно с Минэнерго крупнейшего в России проекта в сфере непрерывного профессионального образования по повышению квалификации специалистов в области энергосбережения и энергоэффективности, в котором приняли участие свыше 30 тысяч специалистов и руководителей, а также более тысячи преподавателей и экспертов из 60 университетов всех регионов России.

В 2013 г. три российских вуза (Московский физико-технический институт, Санкт-Петербургский государственный университет и НИУ «Высшая школа экономики») совместно с Coursera объединили усилия для реализации массовых открытых онлайн-курсов [9].



Реализация образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий предоставляет возможность любому человеку обучаться в любой образовательной организации и при этом находиться в любом месте. Универсальность дистанционных курсов позволяет активно использовать их в реализации непрерывного образования.

2. Сетевая образовательная программа как следствие создания сетевой инфраструктуры, например кафедры, предполагает интеграцию специалистов, авторов и разработчиков программ.

С целью реализации образовательного проекта объединили свои ресурсы и создали сетевую инфраструктуру Сибирский федеральный университет, Томский, Новосибирский, Иркутский научные центры СО РАН, Томский государственный университет, Томский государственный политехнический университет. В результате совместной деятельности, направленной на решение задач проекта, были созданы четыре укрупненные кафедры по приоритетным направлениям фундаментальной подготовки специалистов и магистров: «Физические методы исследования и анализа», «Неорганические материалы и технология минерального сырья», «Биофизическая экология», «Биотехнология и микробиология».

3. Сетевая образовательная программа как отдельный сетевой проект или его часть, в рамках которого происходит интеграция на уровне потребителей программы.

Томский государственный университет организовал сетевое взаимодействие 60 университетов (33 региона из 7 федеральных округов) по повышению квалификации преподавателей вузов. В рамках проекта по 28 совместным сетевым программам повышения квалификации прошли обучение 410 человек из 49 вузов России (27 регионов, 8 федеральных округов).

Национальным центром ЮНЕСКО/ЮНЕВОК В Российской Федерации, Федеральным государственным научным учреждением «Институт теории и истории педагогики» РАО реализуется сетевой проект «Виртуальная мастерская», в рамках которого для педагогов созданы условия освоения технологии и методики педагогического проектирования по программе курсов повышения квалификации [10].

4. Совместные международные образовательные программы, в том числе программы двух и трех дипломов.

В рамках реализации соглашения между Национальным исследовательским университетом «Московский институт электронной техники» и университетом Карла Линнея (Швейцария) о двойных дипломах студенты-магистры после успешного освоения дистанционного курса направляются в Швейцарию и продолжают обучение (подготовка дипломной работы) непосредственно в университете Карла Линнея.

5. Стажировки и практика студентов и преподавателей в других организациях-партнерах, приглашение профессоров.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что реализация вузов образовательных программ с использованием сетевой формы имеет ряд преимуществ, основными из которых являются: создание единого ресурсного пространства (информационно-коммуникационное, научно-методическое, содержательно-технологическое, психолого-диагностическое, социально-партнерское, кадровое, финансово-правовое, материально-техническое); модернизация образовательной деятельности в соответствии с изменениями спроса на рынке образовательных услуг; изменение реестра реализуемых программ в соответствии с потребностями рынка труда в квалифицированных кадрах по определенным профессиям, обеспечение их качества и доступности; обеспечение гибкости организации процесса обучения за счет реализации

индивидуальных траекторий освоения обучающимися содержания программ; повышение качественного уровня профессиональной подготовки выпускников и их дальнейшего трудоустройства в соответствии с освоенной профессией; возможность формирования системы непрерывного образования; снижение издержек и затрат за счет эффективного использования ресурсов.

### Ссылки на источники

1. Новиков А. М. Постиндустриальное образование. Изд. 2-е доп. – М.: Изд-во «Эгвес», 2011. – С. 20.
2. Требования работодателей к системе профессионального образования / Е. М. Авраимова, И. Б. Гурков, Г. Ю. Карпухина и др. / под ред. Т. Л. Клячко, Г. А. Краснова. – М.: МАКС Пресс, 2006. – С. 5. (Серия «Управление. Финансы. Образование»).
3. Новиков А. М. Указ. соч. – С. 12.
4. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. – 2-е изд. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – С. 23.
5. Профессиональная педагогика: учеб. / под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова. 3-е изд., перераб. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 2010. – 456 с.
6. Черкасова О. В. К вопросу о мотивации обучающихся к получению дополнительного профессионального образования // Концепт. – 2014. – Спецвыпуск № 25. – С. 2. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14801.htm>.
7. Юрьева Г. П. Формирование управленческой компетенции руководителя образовательной организации в системе непрерывного образования // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития: материалы 11-й междунар. конф., Минск, 27–28 сентября 2013 / Минский ин-т управления; сост. В. В. Гедранович; под науч. ред. В. В. Гедранович и Н. В. Суша. – Минск, 2013. – Вып. 11. – Ч. III. – С. 289–293.
8. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (утвержден 04.02.2010 года Президентом Российской Федерации). – URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.
9. СПбГУ и Coursera, inc. договариваются о сотрудничестве. – URL: <http://spbu.ru/news-spsu/18926-spbgu-i-coursera-inc-dogovarivayutsya-o-sotrudnichestve/>
10. Суходимцева А. П. Фестивальная технология развития профессионализма педагогов, работающих с одаренными детьми // Управление образованием: перспективы развития научной школы Т. И. Шамоной: сб. ст. Пятых Всерос. Шамовских пед. чт. науч. шк. управл. образоват. системами (25 янв. 2013 г.) / отв ред. С. Г. Воронцов. – М., 2013. – С. 465–467.

---

### Galina Yurieva,

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor at the chair of General and Professional Pedagogic, Slavyansk-on-Kuban branch of Kuban State University, Slavyansk-on-Kuban  
[gpuyureva@mail.ru](mailto:gpuyureva@mail.ru)

### Implementation of lifelong educational programs in network-based conditions

**Abstract.** The paper deals with the features of networking for implementation of educational programs in modern conditions. The author gives the forms and models to implement networking of educational organizations with business, science and other non-educational institutions.

**Key words:** networking, programs, lifelong education, educational organization, professional retraining, professional development.

### References

1. Novikov, A. M. (2011) *Postindustrial'noe obrazovanie*. Izd. 2-e dop., Izd-vo "Jegves", Moscow, p. 20 (in Russian).
2. Avraamova, E. M., Gurkov, I. B. & Karpuhina, G. Ju. et al. (2006) *Trebovanija rabotodatelej k sisteme professional'nogo obrazovanija*, MAKS Press, Moscow, p. 5. (Serija "Upravlenie. Finansy. Obrazovanie") (in Russian).
3. Novikov, A. M. (2011) Op. cit., p. 12.
4. Bodrov, V. A. (2006) *Psihologija professional'noj prigodnosti: ucheb. posobie dlja vuzov*, 2-e izd., PER SJe, Moscow, p. 23 (in Russian).
5. Batyshev, S. Ja. & Novikov, A. M. (eds.) (2010) *Professional'naja pedagogika: ucheb.*, 3-e izd., pererab, Associacija "Professional'noe obrazovanie", Moscow, 456 p.

6. Cherkasova, O. V. (2014) "K voprosu o motivacii obuchajushhihsja k polucheniju dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija", *Koncept*, specvypusk № 25, p. 2. Available at: <http://e-koncept.ru/2014/14801.htm> (in Russian).
7. Jur'eva, G. P. (2013) "Formirovanie upravlencheskoj kompetencii rukovoditelja obrazovatel'noj organizacii v sisteme nepreryvnogo obrazovanija", in Gedranovich, V. V. & Sush, N. V. (eds.) *Obrazovanie cherez vsju zhizn': nepreryvnoe obrazovanie v interesah ustojchivogo razvitija: materialy 11-j mezhdunar. konf., Minsk, 27–28 sentjabrja 2013 / Minskij in-t upravlenija, Minsk, vyp. 11, ch. III, pp. 289–293* (in Russian).
8. *Federal'nyj zakon Rossijskoj Federacii ot 29 dekabrja 2012 g. № 273-FZ "Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii" (utverzhen 04.02.2010 goda Prezidentom Rossijskoj Federacii)*. Available at: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (in Russian).
9. *SPbGU i Coursera, inc. dogovarivajutsja o sotrudnichestve*. Available at: <http://spbu.ru/news-spsu/18926-spbgu-i-coursera-inc-dogovarivajutsja-o-sotrudnichestve/> (in Russian).
10. Suhodimceva, A. P. (2013) "Festival'naja tehnologija razvitija professionalizma pedagogov, rabotajushhih s odarennymi det'mi", in Vorovshnikov, S. G. (ed.) *Upravlenie obrazovaniem: perspektivy razvitija nauchnoj shkoly T. I. Shamovoj: sb. st. Pjatyh Vseros. Shamovskih ped. cht. nauch. shk. upravl. obrazovat. sistemami (25 janv. 2013 g.)*, Moscow, pp. 465–467 (in Russian).

**Рекомендовано к публикации:**

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,  
главным редактором журнала «Концепт»

Поступила в редакцию <i>Received</i>	30.03.15	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	02.04.15
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	02.04.15	Опубликована <i>Published</i>	22.06.15



© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015

© Юрьева Г. П., 2015